



Frivillig arbeid i kirken

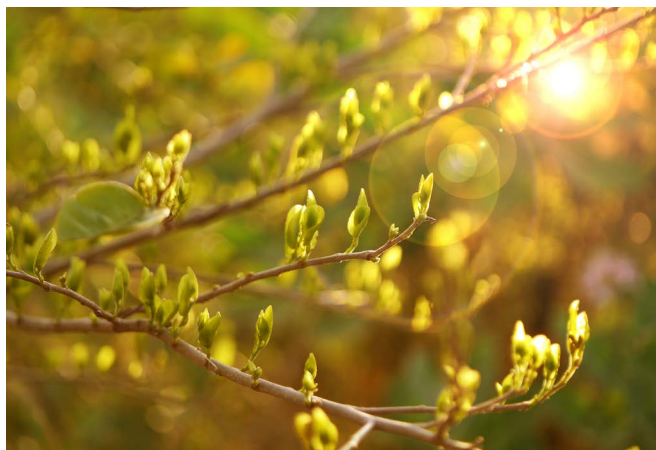
KARTLEGGING AV FORSKNING PÅ FRIVILLIGHET.
ERFARINGER OG ANBEFALINGER FOR VIDEREUTVIKLING
AV KIRKENS FRIVILLIGE ARBEID.

Innhold

Forord	4
Kort presentasjon av Prosjekt Frivillighet	5
Bakgrunn	5
Del 1 Kartlegging	6
Ny frivillighetsmelding	6
Forskning på frivillighet	6
En kartlegging av forskning og ressursmaterieil	8
Frivillig arbeid – ledelse og utvikling	9
Nasjonale strategi for frivillighet	10
Frivillighetsledelse	13
Del 2 Erfaringer	14
Menighetserfaringer som perspektiv	14
Ressurshefter og verktøykasse	14
Liv i mangfoldige fellesskap – frivillighet i Vest- Telemark	15
Empowerment i praksis- frivillighet i Bøler menighet	16
Use your talents- frivillighet i Fransiskushjelpen	16
Forankring og identitet -frivillighet i Kirkens Bymisjon	17
Frivillighet i institusjon og læring gjennom «Innsats for andre»	17
Ledelse og oppfølging av frivillige i Kirkens SOS	19
Del 3. Veien videre	20
Anbefalinger til Kirkens frivillighetspolitikk	20
Kirkens 10 bud for frivillighet	20
Oppsummering	21

Kontaktinfo:
Kari Karsrud Korslien
epost: karikkorslien@gmail.com

Forsidefoto: Colourbox
Design: Dugg Design
Utgivelsesår: 2019



Inspirasjon til bærekraftig frivillighet. Foto: Colourbox





Søppelrydding. Noen planla og fikk med seg folk. Foto: Colourbox



Forord

Frivillig arbeid er en naturlig del av menighetslivet og har stor betydning for den diakonale kirke. Det har vært spennende å få løfte fram frivillighet i kirken som et eget tema. Takk til alle som har bidratt til dette prosjektet.

Referansegruppen har bestått av Beate Jelstad Løvaas, førsteamanuensis ved VID vitenskapelige høgskole, Jeanine Brenna, rådgiver for frivillighet i Kirkens Bymisjon, Margit Bente Steensnæs, trosopplæringsleder i Bøler menighet, Sigrid Flaata, seniorrådgiver, seksjon for diakoni og samfunn i Kirkerådet, Silke Pahlke, rådgiver, seksjon for barn, unge og trosopplæring i Kirkerådet, Aksel Øhrn leder for frivillige tjenester i Fransiskushjelpen og Eleanor Brenna, diakon og prosjektleder for Den norske kirkes Groruddalssatsning.

Stephen Sirris, Phd. -stipendiat, høgskolelektor og studieleder for master i verdibasert ledelse ved VID vitenskapelige høgskole, har bidratt til samtaler og refleksjon om frivillighetsledelse. Han har pekt på relevante modeller for ledelse av frivillige. Margit Bente Steensnæs skrev i 2015 masteroppgaven *Frihet, felleskap og mestring. En kvalitativ studie av hva som motiverer til frivillig arbeid i to norske statskirkemenigheter, og hvilke konsekvenser dette har for ledelse*. Hun har bidratt med teoretiske perspektiver på utvikling av frivillighet i kirken.

En stor takk også til de av referansegruppens medlemmer som stilte til intervju og bidro med å intervju andre om erfaringer fra frivillighetsfeltet. Takken omfatter også de utenfor referansegruppen som har stilt opp til samtaler og delt erfaringer fra frivillighetsarbeidet i menigheter og diakonale institusjoner. Takk for verdifulle innspill til refleksjon over frivillig arbeid i en travel hverdag.

Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor har forsket på frivillighet i en årrekke. Konferanser, artikler, rapporter og bøker har satt frivillighet på dagsorden og inspirert mange. Dette har også åpnet for å tenke nytt om frivillig arbeid i menighetene. Takk for kunnskap og inspirasjon!

Oslo 01.03. 2019

*Kari Karsrud Korslien
Prosjektleder og førstelektor,
VID vitenskapelige høgskole,
Diakonhjemmet*



Kort presentasjon av Prosjekt Frivillighet

Bakgrunn

I juni 2018 ble det undertegnet en samarbeidsavtale mellom Kirkerådet og VID vitenskapelige høyskole om Prosjekt Frivillighet eller frivillighetsprosjektet som det her blir omtalt som. Målsetting for prosjektet har vært å utvikle en overordnet strategi for frivillighet i kirken, bidra til kartlegging og systematisering av forskning og erfaring på frivillighet i menighetene, samt å bidra til kompetanseheving og utvikling av nettverk for frivillighet i kirken. Prosjektet ble etter avtale iverksatt fra august og varte til utgangen av 2018. Prosjektet har hatt en referansegruppe der medlemmene forpliktet seg til 2 referansemøter og et mulig intervju. Dessuten ble alle invitert til et møte med diakonirådgiverne i forbindelse med publisering av rapporten i 5. mars 2019.

Mandatet for prosjektet har vært følgende:

- Kartlegging av forskning og erfaring i menighetene og hva som finnes av ressursmaterieill til bruk i menighetene.
- Synliggjøring av diakonale verdier og metoder i frivillighetstenkningen gjennom diakonteori og metodikk knyttet til metodene «Use your talents», «Cable» og «Conviviality».
- Utfordringer i forhold til hva som bør videreutvikles (Kommunikasjonsplan, kurs om rolleavklaring mellom ansatte og frivillige)
- Rapport fra prosjektet

Prosjekt Frivillighet presenteres i tre deler der del en er kartlegging av forskning og ressursmaterieill, del to er erfaring fra diakonale organisasjoner og menigheter og del tre handler om videreutvikling av kirkens frivillige arbeid.



Frue og villige til å skape et sterkere vi sammen. Foto: Colourbox



Del 1 Kartlegging

Ny frivillighetsmelding

Frivillige skal løse stadig flere samfunnsoppgaver. Regjeringen Solberg la syvende desember 2018 fram en ny [frivillighetsmelding](#). Målet er å etablere rom for bred deltaging, en sterk og uavhengig sektor, skape en forenklingsreform og utvikle en samordnet frivillighetspolitikk. I meldinga skilles det mellom frivillighet som arena og frivillighet som aktør, men det understrekes at frivillighet ofte vil ha en rolle både som arena og aktør. Det kan dreie seg om enkeltprosjekter og ad hoc -frivillighet, store medlemsorganisasjoner med bred aktivitet, brukerorganisasjoner, likepersonsarbeid og frivillighet i trossamfunn. Meldinga spenner over et vidt spekter av felt for frivillig arbeid. Her nevnes idrett, kultur, tro og livssyn, friluftsliv, nasjonale minoriteter, humanitær assistanse, sosialt arbeid, nærmiljøengasjement og politisk påvirkning.

Det er et mål å senke terskelen for deltagelse. Frivillig engasjement er byggestein i utvikling av rause, solide og tolerante fellesskap der det er rom for mangfold og ulike oppfatninger. I meldinga er det et mål å få en frivillighet for alle, da tillit, fellesskap, beredskap, likestilling, kompetanse og velferd øker med bredden i frivillig innsats. Dessuten er brei deltaking viktig i et folkehelseperspektiv. Livskvaliteten øker og kan sette deltagere i og utenfor det tradisjonelle arbeidslivet inn i meningsfulle fellesskap der man gjør en innsats for andre. Det er viktig at alle opplever livet som meningsfullt og det er viktig å være åpen for at alle kan ha ressurser som er gull verdt for frivillig arbeid. Frivillighetsmeldinga peker også på hindringer til deltagelse. Det kan være folks mangel på tid og interesse, at man ikke

blir spurt eller kjenner noen, at man er opptatt andre steder, står i krevende jobbsituasjon eller lever med helseutfordringer som begrenser aktiviteten. Ønske om bred deltagelse utfordrer alle til å tenke nytt om medvirkning, involvering og innflytelse. Det gjelder også kirkens frivillige arbeid. Hvem spørres og hvem legges det til rette for, er spørsmål kirken må stille.

Frivillighet Norge har utviklet en inspirasjonsbank kalt [inkluderingskoden](#), for større mangfold i frivilligheten. [Frivillig.no](#) er også full av erfaring og tips som kan inspirere.

Forskning på frivillighet

Det er gjort langtidsstudier av frivillighet i befolkningen, og de som har bidratt mest på feltet er [Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor](#) i Oslo i samarbeid med [Uni Research Rokkansenteret](#) v/ UiB i Bergen. I rapporten [Frivillighet i Norge](#) går det fram at det i perioden 2008-2013 ble gjennomførte forskningsprosjekter og publisert 22 rapporter, 41 vitenskapelige artikler og 6 bøker. I prosjektperioden var 22 forskere involvert i tillegg til fire masterstudenter og en phd student. Etter 2013 er nye bøker kommet til da prosjektet ble forlenget til 2017. I 2009 gjennomførte senteret undersøkelser om befolkningens frivillige innsats som var sammenliknbare med undersøkelser fra 1998 og 2004. Det betyr at man gjennom omfattende undersøkelser har fått et godt overblikk når det gjelder utvikling av norsk frivillighet.



I hovedfunn fra «[Frivillig innsats i Noreg 1998-2014](#)» finner en at frivillig innsats i Norge er stabilt høyt og til dels stigende i denne perioden. Den frivillige innsatsen er knyttet til eget engasjement, og idretten leder an som den organisasjonen der flest frivillige deltar. Det frivillige arbeidet folk bidrar med er fordelt på flere organisasjoner. De frivillige er heller ikke nødvendigvis medlem av organisasjonene de er aktive i. Det å ha barn fører ofte til engasjement som frivillig. Folk i ulike lag er aktive selv om frivillige med høyere utdanning oftere viser seg å være engasjert enn de med lav utdanning. Sosiale forskjeller i frivilligheten viser seg å være større i idretten enn ellers.

Hovedfunn om «[Betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst](#)» viser at sosiale nettverk er avgjørende for rekruttering til frivillighet. De største hindrene for deltagelse er dårlig nettverk, manglende tid og interesse samt dårlig helse. Motivasjonen varierer sterkt etter livsfase og dermed er også ulike former for frivillighet knyttet til livsfase og livssituasjon.

Forskningen viser fem hovedbegrunnelser for frivillig innsats. Det er selvaktelsesbegrunnelser, arbeidsmarkedsbegrunnelser, sosiale begrunnelser, læringsbegrunnelser og verdimeslige begrunnelser. Misnøye med organisering kan redusere tilfredshet og føre til at man slutter, men også endringer i livssituasjonen kan bidra til at man gir seg. Forskere peker på at noen spørres mens andre ikke blir spurt. Forventninger i hvem som oppfattes som potensielle frivillige er dermed også verdt å undersøke i videre forskning.

I 2017 kom avslutningsrapporten [Norsk frivillighet: Utviklingstrender og samfunns effekter. Avslutningsrapport for senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor 2013-2017](#). I denne rapporten pekes det på nye former for samfunnsengasjement. Det dreier seg om

- «Kollektiv handling i digitale medier. Nye digitale skiller?»
- «Klima og migrasjon. To casestudier av sivilsamfunnsorganisering i ei ny tid»
- «Nordmenns bidrag i flyktningssituasjonen 2015/2016»
- «Ikke bare en Facebook-gruppe. En casestudie av Refugees Welcome- nettverket i Norge»

Av funn som direkte angår det religiøse feltet er at foreldrefrivilligheten dominerer. Denne utviklingen følger mønsteret fra idrett. Foreldre blir sett på som potensielle frivillige og utfordres til å ta i et tak som frivillig innen feltet religion og livssyn. I beskrivelsen av utviklingstrender skiller det mellom korttidsfrivillige som bidrar med mindre enn 10 timers innsats i måneden, og kjernefrivillige; ildsjelene som bidrar med 10 timer eller fler i måneden.



En kartlegging av forskning og ressursmateriell

Det er omfattende litteratur på feltet frivillighet. Et godt utgangspunkt for å oppdatere seg er artikler, rapporter og masteroppgaver som omhandler frivillighet. Flere av disse ligger i fulltekst på [VID: Open](#). Denne basen finner man på biblioteksiden til VID vitenskapelige høgskole. Her er noen eksempler på artikler og masteroppgaver som omhandler frivillighet:



Søk i VID: Open

Beate Jelstad og Asbjørn Kaasa. (2009). *Nytter det? Evaluering av Home-Start Familekontakten.* Rapport 02/2009, Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.

Melle Aakenes. (2009). *Verdien av det ubetalte er ubetalelig. En studie av betalte lederes perspektiv og praksis i deres ledelse av frivillige ubetalte medarbeider.* (masteroppgave) Oslo: Diakonhjemmet høgskole.

Silje Wik Vesterfjell. (2010). *«Får jeg komme på besøk til deg?» Hvordan legge til rette for opplæring og oppfølging av frivillige i en besøkstjeneste til alvorlig syke? En kvalitativ studie med utgangspunkt i Fransiskushjelpen.* (masteroppgave). Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.

Anne Elisabeth Olsen. (2011). *«Jeg er ikke snill, det handler om å bry seg om andre mennesker». En kvalitativ studie av frivillige og ansattes motivasjon, holdninger og praksis ved Værestedet.* (masteroppgave). Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.

Torstein Garcia de Presno. (2014). *Å velge livet. En kvalitativ studie ved fokusgruppeintervju av frivillige på Kirkens SOS.* (masteroppgave). Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.

Margit Bente Steensnæs. (2015). *Frihet, felleskap og mestring. En kvalitativ studie av hva som motiverer til frivillig arbeid i to norske statskirkemenigheter, og hvilke konsekvenser dette har for ledelse.* (masteroppgave). Oslo: Diakonhjemmet Høgskole

Stephen Sirris. (2015). *Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse.* Scandinavian journal for Leadership & Theology, 2-2015.

Ingelin H. Norbakken. (2016). *«Vi gjør samfunnet varmere». En kvalitativ studie av ungdommers motivasjon for å delta i Unge møter eldre.* (masteroppgave). Oslo: Diakonhjemmet.

Ingun Synnøve Bøe. (2017). *Hvordan møter diakoner i Den norske kirke relasjonelt utfordrende situasjoner i fellesskap hvor frivillige er involvert? – med fokus på diakonens forståelse, rolle og håndtering.* (masteroppgave). Oslo: VID og MF vitenskapelige høgskole.

Stephanie Dietrich. (2017). *Use your talents. Refleksjoner over en diakonal bistandsmetodes mulige relevans i norsk kontekst.* Tidsskrift for praktisk teologi. 2017, 34 (1), 13-24

Arild Sporsheim. (2017). *Sammen er vi krutt. En empirisk studie av kirkelig ansatte som frivillighetsledere i tre menighetsstaber i Den norske kirke.* (masteroppgave). Oslo: VID vitenskapelige høgskole.

Reidun Hvale. (2018). *Hva er det som kjennetegner de frivillige i Den norske kirke som tar hovedansvar for oppgaver?* (masteroppgave) Oslo: VID og MF vitenskapelige høgskole.



Frivillig arbeid - ledelse og utvikling

Dorte Kappelgaard, Troels B. Carlander og Stein Eskildsen skrev i 2016 boken [Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken](#) som de ga ut på Forlaget Ingerfair. Forlaget har nyttige ressurser for de som arbeider med frivillig arbeid. De bygger på erfaringene fra dansk menighetsliv.

Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken har følgende tema:

- forskjellige forutsetninger for å involvere frivillige
- hvorfor frivillige involveres
- hvem de frivillige er
- hvordan frivilligheten organiseres og ledes
- roller og relasjoner
- rekruttering og
- hvordan sørge for at frivillige fortsetter som frivillige
- utviklingen av en frivillighetskultur.

Boken er interessant fordi den omhandler frivillighet i kirken eksplisitt og den baserer seg på en studie gjort i dansk kirkevirkelighet.

Tellef Raustøl skrev i 2018 boken [Arbeid pågår! Frivillige – fra supplement til nødvendig arbeidskraft](#) og boken er utgitt på Frekk forlag. Han har beskrevet ordninger med sykehusverter i spesialisthelsetjenesten og bruk av frivillige i gjenbruksbutikker i misjons- og ideelle organisasjoner. Disse erfaringene har stor overføringsverdi til liknende prosjekter i menigheter og diakonale institusjoner. Ved Diakonhjemmet Sykehus, der sykehusverter har arbeidet frivillig i mange år, er de opptatt av hva som fremmer frivillighet i motsetning til det som hemmer en utvikling av frivillig innsats i sykehus. De framhever betydningen av kompetanse. Jo nærmere de frivillige kommer pasientene, desto mer juss er involvert i

tilrettelegging og kursing av frivillige. De som leder den frivillige virksomheten må ifølge [Dagens medisin 16/2017](#) kjenne lover og retningslinjer og gå opp grenseflatene mot de ansatte. Det kan imidlertid synes å være forskjeller på institusjoner og menigheter når det gjelder profesjonsforståelse og oppdrag og hvordan det frivillige arbeidet bidrar til virksomheten og de utfordringer som knytter seg til det.

I boka [Fra kollektiv til konnektiv handling?](#) fra 2018 av Ivar Eimhjellen og Bernhard Enjolras, stiller forskere spørsmål om sosiale medier bidrar til å flytte samfunnsengasjementet fra frivillige organisasjoner til uformelle nettverk på internett eller om den nye teknologien gir organisasjonene ny styrke. De peker på digitalisering, globalisering og individualiseringen som påvirker livene våre og påvirker engasjement og våre nye former for kollektiv handling. Dette var tilfellet under flyktningkrisen i 2015. I etterkant har det likevel vist seg at mange av de som engasjerte seg ikke sjelden var aktiv i en eller annen organisasjon. Det har dessuten vært interessant å se at i arbeidet med mobilisering utover den akutte krisa så har også organiseringen utviklet seg til å omfatte virksomhet som er mer tradisjonelt arrangert. Det er behov for mer forskning på dette, da Facebook og andre digitale verktøy tydelig har betydning for mobilisering på grasrota uten at det ser ut til å erstatte frivillige organisasjoner ([Vårt Land 8.12.2018](#)).

Dette er et utvalg av forskning på frivillighet. I tillegg til å søke i ulike databaser som for eksempel Brage og VID: Open, arrangeres årlige konferanser der frivillighet er tema. Disse kan gi aktuelle og gode eksempler på nye forsøk innen frivilligheten.



Nasjonal strategi for frivillighet

Det er presentert et utvalg av ressurser i forskning på frivillighet. Per Gunnar Disch har i Tidsskrift for omsorgsforskning 2/2018 (Volum 4), presentert korte sammen- drag av «[Aktuelle offentlige dokumenter](#)» som tar for seg behov og satsningsområder for frivillighet. Disse har relevans for frivillighet i kirken selv om frivillighet på menighetsnivå vil omfatte flere sider enn det den nasjonale strategien peker på. De aktuelle offentlige dokumentene peker på betydningen av frivillighet nasjonalt og lokalt, begrunnelser for frivillig arbeid og beskriver hvor det skal satses.

Per Gunnar Disch viser til [Nasjonal strategi for frivillig arbeid på helse- og omsorgsfeltet](#) der samfunnets behov for frivillighet beskrives. Nyskapende samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor er etterspurt. Tema er også hva som skaper engasjement og deltagelse i samfunnet og hva som bidrar til å stryke og utvikle velferdssamfunnet, særlig det som bidrar til å forebygge ensomhet.

Den nasjonale strategien formulerer mål og tiltak for samarbeid mellom frivillig og offentlig sektor på helse- og omsorgsfeltet – både hjelpetiltak og folkehelsearbeid. Disse er utviklet av Frivillighet Norge, KS og Helse- og omsorgsdepartementet og bygger på «[Plattform for samspill og samarbeid mellom frivillig og kommunal sektor 2015–2016](#)».

Den nasjonale strategiens målsettinger er følgende:

- Strategien skal legge til rette for frivillig innsats som bidrar til inkluderende lokalsamfunn der flest mulig i alle aldre kan leve aktive og meningsfulle liv, og bidra til å hindre ensomhet og utenforskap gjennom å legge til rette for aktiviteter og fellesskap med andre.

- Strategien skal bidra til å rekruttere og beholde frivillige i alle aldre på helse- og omsorgsfeltet og styrke det systematiske samarbeidet mellom frivillige organisasjoner, frivilligsentraler, frivillige enkeltpersoner og kommunen.
- Frivillig aktivitet er i seg selv helsefremmende, blant annet gjennom å motvirke ensomhet. Det er derfor også et mål å legge til rette for økt deltakelse i alle typer frivillighet og frivillige organisasjoner.
- Strategien skal danne grunnlag for samhandlingen mellom statlige og kommunale myndigheter og den frivillige aktiviteten på helse- og omsorgsfeltet både nasjonalt og lokalt. Strategien skal bidra til å danne grunnlaget for lokale strategier for frivillighet.

Strategien har fire hovedgrep som skal legge til rette for et systematisk og godt samarbeid. Hensikten er å redusere ensomhet samt rekruttere og beholde frivillige på helse- og omsorgsfeltet.

De fire hovedgrepene er:

1. Mobilisering
2. Samspill og samarbeid mellom frivillig sektor og kommunen
3. Kompetanse, utvikling og innovasjon
4. Forenkling og tilrettelegging

Strategien anerkjenner frivillighetens viktige samfunnsroller og verdi, og frivillighetens behov for forutsigbare rammevilkår. Målet er å bidra til å lage en lokal frivillighetspolitikk, basert på gjensidighet og likeverd mellom kommunene og frivilligheten.

Oppsummert kan en si at den nasjonale strategien fokuserer på mobilisering, samspill og samarbeid, men også tilrettelegging og forenklinger i samarbeidet mellom offentlige og frivillige organisasjoner. Kompetanseutvikling og innovasjon i utvikling av frivillighet som forebygger ensomhet er sentrale mål for strategien.



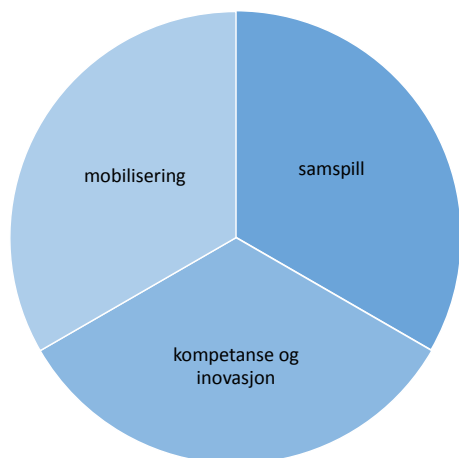


Fig. 1 Fokus på mobilisering, samspill og samarbeid

Regjeringens kvalitetsreform, Meld. St. 15 (2017–2018) *Leve hele livet* — En kvalitetsreform for eldre, er også omtalt hos Disch. Målet for *Leve hele Livet* er at alle eldre skal få bedre hjelp og støtte til å mestre livet. *Leve hele livet* skal handle om de grunnleggende tingene som oftest svikter i tilbudet til eldre: mat, aktivitet og fellesskap, helsehjelp og sammenheng i tjenestene. *Leve hele Livet* er en reform for aktivitet, deltakelse og sosialt fellesskap. Målsettingen er å ta vare på eldre og deres forhold til omgivelsene, det være seg familie, venner og sosialt nettverk. Hensikten er blant annet å skape gode opplevelser og møter på tvers av generasjonene. Fysiske, sosiale og kulturelle aktiviteter skal ifølge reformen være tilpasset den enkeltes interesser, ønsker og behov, og når livet kjennes ekstra sårbart, skal eldre få mulighet til samtale, motivasjon og støtte. Dette utfordrer både formelle og uformelle nettverk. Frivillig innsats i menighet kan være en arena for aktivitet, deltagelse og sosialt fellesskap, uten at det er nevnt spesielt. Reformen *Leve hele Livet* har fokus på et givende liv. Samtidig tyder mange av tilbakemeldinger fra de ulike dialogmøtene, brukerundersøkelser og annen kunnskap på at dette er områder helse- og omsorgstjenestene kan forbedre seg i kommuni-

kasjon, samarbeid og oppfølging. Mange eldre uttrykker at de i for liten grad får tilbud om varierte tilpassede aktiviteter. Flere steder er heller ikke samarbeidet med frivillig sektor satt i system.

Oppsummert er utfordringene:

- Ensomhet blant eldre relatert til endringer i livssituasjon, partners død, endret helsetilstand
- Inaktivitet og aktivitetstilbud som ikke er tilpasset individuelle ønsker og behov
- Manglende ivaretagelse av sosiale, kulturelle og eksistensielle behov
- Lite systematisk samarbeid mellom helse- og omsorgstjenesten og frivillige/sivilsamfunn
- Manglende møteplasser, samlokalisering og digitale generasjonsskille

For å møte utfordringene foreslås fem ulike løsninger, der målet skal være å skape økt aktivitet, gode opplevelser og fellesskap:

- Gode øyeblikk
- Tro og liv
- Generasjonsmøter
- Samfunnskontakt
- Sambruk og samlokalisering

For punktet «Tro og liv» i kvalitetsreformen *Leve hele Livet*, som kirken må erkjenne i særlig grad utfordrer diakonien, er målet å sørge for at den enkeltes tro- og livssynsutøvelse blir møtt og at behov for samtaler om eksistensielle spørsmål blir ivaretatt. Hverdagen i norske omsorgsboliger og sykehjem preges i noen grad av kulturelt og religiøst mangfold, slik som i befolkningen ellers. Å stille seg eksistensielle eller åndelige spørsmål er en naturlig del av livet. For mange handler det om trostilhørighet og livssyn. For de fleste handler det om hva som gir mening og oppleves som betydningsfullt både



i hverdagen og i møte med livets store spørsmål. Eksistensiell omsorg inngår derfor som en del av den helhetlige omsorgen til pasienter og pårørende. Behovene skal kartlegges på en forsvarlig måte på linje med øvrige behov. Helse- og omsorgstjenesten vil innføre faste prosedyrer og samarbeide med tros- og livssynssamfunn slik at de kan møte brukernes og pårørendes behov.



Fig. 2 Hva kirken kan være bevisst på i bidrag til kvalitetsreformen Leve hele livet

Frivillige i kirken kan bidra til gode øyeblikk når de gjør det mulig for eldre å reise på utflukter, treffe andre mennesker og gjøre noe sammen. Når møteplasser lages på tvers av generasjoner, når organisasjoner og ulike instanser i lokalsamfunnet inviterer hverandre inn, når kirken låner ut lokaler til lokale aktører eller man sørger for å gjøre noe sammen med andre av god vilje i nærmiljøene, da får livskvaliteten gode kår og fellesskapsfølelsen vokser. Det frivillige arbeidet får betydning.

Et konkret eksempel kirken kan lære av er frivillighetsprosjekt *Tid som gave*, et samarbeid mellom Sandefjord kommune og Utviklingscenter for sykehus og hjemmetjenester. En satsning på frivillighet der begreper som livsberikelse og livsstøtte fordrer til ulike former for innsats. I noen tilfeller er livsberikelse målet, i andre er det livsstøttende arbeidet viktigst. Prosjektet viser at tydelig forankring, åpenhet, opplæring med kvalitet og nær oppfølging er viktig for aktiv og målrettet rekruttering. Frivillig arbeid må både organiseres og ledes på en hensiktsmessig måte, og jo flere instanser som er involvert desto viktigere er det å finne en form som passer for den frivillige virksomheten.

I *Tid som gave* pekes det på kritiske suksessfaktorer med relevans for organisering av frivilligheten

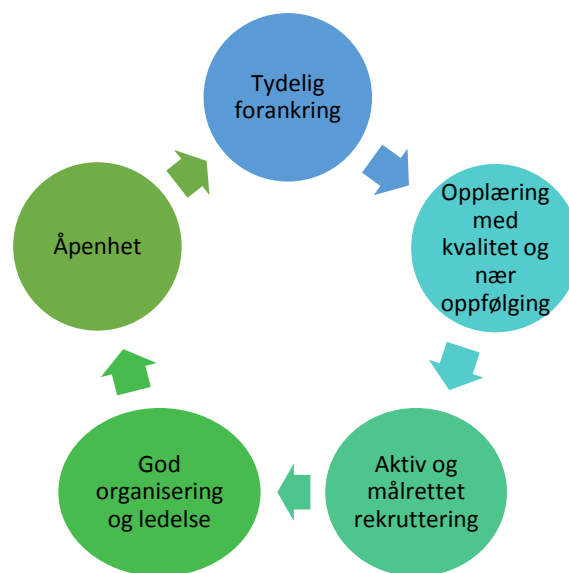


Fig. 3 Kritiske suksessfaktorer.



Frivillighetsledelse

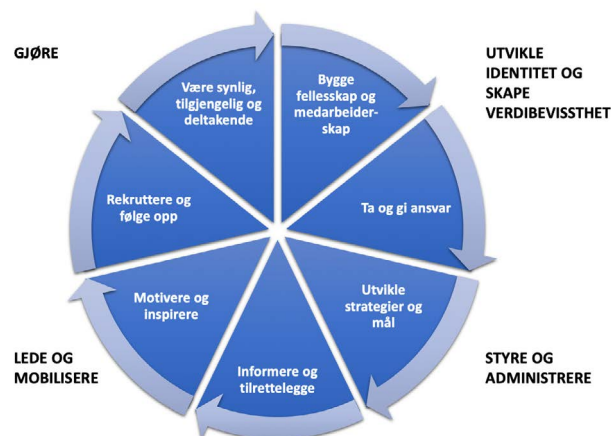
Det er mange hensyn å ta i samarbeidet med frivillige og flere opplever det som utfordrende å lede mennesker som gjør en viktig innsats på fritida si. Forholdet skiller seg fra arbeidslivet og må balanseres ut fra motivasjon og relasjon.

En modell for frivillighetsledelse kan være til hjelp når ledere ut fra sitt oppdrag analyserer hva som kan styrke frivilligheten. I artikkelen [«Hvordan lede frivillige i kirken?»](#)

[En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse»](#) svarer Stephen Sirris på spørsmålet om hvordan lede frivillige ved hjelp av en modell for frivillighetsledelse. Modellen består av fire ledelsesdimensjoner: 1) å drive identitetsutvikling og skape verdibevisthet, 2) å styre eller administrere, 3) å lede eller mobilisere og 4) å gjøre. Dimensjonene får fram en helhetlig tilnærming til frivillighetsledelse. Modellen er underbygget med institusjonell teori og Mintzbergs empiribaserte studier. Artikkelen utdyper teorigrunnlaget nærmere. De ulike elementene som modellen består av, kan brukes i analyser av helheten ved ledelse av det frivillige arbeidet. Modellen kan stimulere til å skape grunnlag for refleksjon og endring i praksis. Dessuten gjør den det lettere å sette søkelys på sammenhengen mellom teori og praksis.

Modellen kan være med å tydeliggjøre sterke og svake sider i organiseringen. Når arbeidet skal settes ut i livet, kan modellen representere et speil mot den praktiske virkeligheten. Dette fant vi nye eksempler på gjennom frivillighetsprosjektet der ulike ledere for frivillighet ble intervjuet med utgangspunkt i modellen. I intervjuene som ble gjort i forbindelse med frivillighetsprosjektet, fungerte modellen som et omdreiningspunkt for spørsmålene det ble samtalt rundt. Noen ganger var det en måte å strukturere samtalen på, andre ganger var virkeligheten og detaljene i den mer relevant.

«Ved å tydeliggjøre sammenhenger mellom identitet, verdier og praksis fungerer modellen dermed som både skriftespeil og mulighetsarena» hevder Sirris (2015).



Egenarten og det unike ved frivillighet i kirken er utgangspunktet. Frivilligheten i kirken har en teologisk begrunnelse og en aktiv deltagende fellesskapsdimensjon. Det som utgjør kjernen, preger praksisen gjennom tre dimensjoner: styre, lede og gjøre, ifølge Sirris. Fellesskapsdimensjonen knyttet til identitetsutvikling og til å skape verdibevisthet, realiseres gjennom virkemidlene styre, lede og gjøre. Kirken og frivilligheten har et blikk utover seg selv og viser hvordan virksomheten står i relasjon til lokalsamfunnet. I forbindelse med ledelse av frivillighet i menighet, har ledelse innad i virksomheten nettverksbygging som mål, og utad har den alliansebygging som mål. Det man gjør internt skaper ringvirkninger og kan føre til samarbeid gjennom prosjekter og tiltak lokalt. Artikkelen viser at styring innad i virksomheten på sitt beste kan bli til dialog, informasjon, PR og omdømmebygging i lokalsamfunnet.



Del 2 Erfaringer

Menighetserfaringer som perspektiv

I starten av prosjektet kontaktet jeg diakonirådgivere for å bli oppdatert på bispedømmerrådenes medvirkning til utforming av ressursmaterieell for frivillig arbeid. Responsen var beskjeden. Bjørgvin har i årevis hatt en nyttig medarbeiderperm, det samme gjelder Agder bispedømme. Disse ressursene har hatt hovedfokus på begrunnelse for frivillighet, hvordan motivere, støtte og rekruttere, opplæring og utvikling av det frivillige arbeidet. Det er dessuten laget materieell på lokalt nivå. Materieell fra menigheter er ikke samlet inn og systematisert i dette prosjektet. Det finnes imidlertid gode eksempler på ulike rapporter, bøker og undervisningsmaterieell til bruk i menigheter. Blant annet har Gyrid Anne Mangersnes skrevet rapporten [«Fri og villig. Frivillighet i folkekirken»](#) som tar utgangspunkt i Østenstad menighet. Et annet eksempel er Pål Arne Winsnes som har arbeidet med [veiledning som genererer frivillighet](#). Han har dessuten skrevet [masteroppgave](#) om samarbeid mellom kirkene i Trondheim og samarbeid med kommunen. Menighetene har en betydelig erfaring å vise til. I mange sammenhenger er frivilligheten bærebjelken i menighetsarbeidet. Menigheter, kirkelige fellesråd og bispedømmer vil derfor ha glede av å dele flere ressurser og erfaringer i frivillighetsarbeidet.

Erfaringer knyttet til endringer i Den norske kirke og erfaringer med frivillige i trosopplæringen, er tema i boken [Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke](#) (Fretheim 2014). Fretheim har dessuten skrevet [Felleskap og organisering – De frivilliges rolle i trosopplæringen](#) (2017) sammen med Håkon Lorentzen, Sverre Dag Mogstad. Sentrale spørsmål om ledelse og spesifikke utfordringer for kirkens frivillige arbeid drøftes i disse bøkene. Rekruttering og oppfølging, trosopplæring og frivillighet, betydning av samarbeid, utfordringer med hensyn til roller og behovet for kompetanse og ledelsestematikk belyses med forskning på feltet og det pekes på ulike løsninger av de utfordringer man står overfor.

Ressurshefter og verktøykasse

Tidligere har særlig to bispedømmer, Bjørgvin og Agder, vært i front og laget ressurshefter for stab og menighetsråd. Disse har vært til inspirasjon over hele landet. Enkelte menigheter har laget sine egne opplegg. Men slike initiativ er ikke samlet systematisk. I 2018 tok Oslo bispedømme initiativ til målrettet innsats for å styrke det frivillige arbeidet, og de lagde blant annet en [verktøykasse for frivillig arbeid](#) alle kan benytte.

Nye eksempler

Frivillighetsprosjektet ved referansegruppen, foretok høsten 2018 seks intervjuer der det kommer fram interessante refleksjoner over frivillig arbeid i menigheter, diakonale organisasjoner og institusjoner. Spørsmålene er inspirert av forskningsarbeidet til Sirris og Sporsheim. Det har dreid seg om dimensjonene:

- 1) identitetsutvikling/ verdibevisthet
- 2) styring/ administrasjon
- 3) lede/ mobilisere
- 4) handle/gjøre

Konkret har spørsmålene om identitetsutvikling/ verdibevisthet dreid seg om følgende:

- Hvor man finner de frivillige i virksomheten
- Ulike former for frivillighet- hva er typisk i din virksomhet
- Hvilke begreper benyttes mest om det frivillige arbeidet
- Betydningen av innsatsen for virksomheten og for den enkelte selv
- Hva gjøres for å motivere
- Har samarbeid med frivillige endret seg, noen utviklingstrekk
- Hvilke målsettinger arbeider man etter



Når det gjelder styring/ administrasjon

- Hvem har hovedansvaret for frivillige i virksomheten
- Er det kjent for de frivillige hvem som sitter med ansvaret
- Hvilke forventninger er det mellom de frivillige og de som sitter med ansvaret
- Hva er hovedprinsippene i organiseringen
- Hvordan er samspillet mellom frivillige og ansatte

Videre når det gjelder ledelse/ mobilisering

- Hvordan kan kvaliteten på ledelse og mobilisering styrkes
- Hvordan ivaretas frivillige og hvor stor er tidsbruken
- Hva er de største utfordringene og mulighetene i oppfølging av frivillige

Når det gjelder hvordan man handler konkret og hva man gjør

- Hvor mange frivillige er engasjert
- Hvilke oppgaver kan de frivillige ta og hva tar ansatte ansvar for
- Hvor mye tid går det til rekruttering, utrustning og veiledning
- Endringer- utviklingstrekk
- Tidsbruk sett i forhold til målsettinger
- Potensialet for frivilligheten
- Tre råd til en som arbeider med frivillige

Spørsmålene har vært til inspirasjon i intervju og samtale med personer som har delt sine erfaringer og gitt nye eksempler på frivillig arbeid i menighet eller diakonale organisasjoner. Alle har gitt tillatelse til at materialet brukes i rapporten og de har fått kommentere på det som er brukt.

Liv i mangfoldige fellesskap – frivillighet i Vest- Telemark

Prostidiakonen i Vest-Telemark ble intervjuet. Han gjorde et skille mellom de faste medarbeiderne og de spontanfrivillige. De faste var de som inngikk som fengselsvisitører, sorgegrupeledere, deltakere i utvalg, besøkstjeneste for sykehjem og hjemmesykepleie. I tillegg viser han at det er en spontanfrivillighet som ikke lar seg registrere på samme måte. Når mennesker spørres om de har mulighet til å bidra i bestemte situasjoner, er antall frivillige større enn når faste frivillige som deltar på bestemte aktiviteter registreres. Det går fram at relasjonen i spontanfrivilligheten baserer seg på en tillit og en form for vennskap som bryter med ansatt-frivillig rollen. Man gjør hverandre en tjeneste og utvikler fellesskapet med langt flere enn i kjernemenigheten. [Seeking conviviality](#) er en rapport fra Det Lutherske Verdensforbund som utdyper forståelsen av conviviality. Rapporten er oversatt til norsk og har fått tittelen *Liv i mangfoldige fellesskap*. Et viktig tema i rapporten er hvordan vi lever sammen i lokalsamfunnet. Conviviality – begrepet gir en inngang til å fokusere på kunsten og erfaringen av å leve sammen, i solidaritet, dele ressurser, stå opp for menneskeverd og bidra til bærekraftige lokalsamfunn. Alle kan bidra med sitt og ved å forene gode krefter, kan vi gjøre mer enn hver for oss. Det kirkens diakoni viser, er at mennesker som gis mulighet lar seg utfordre. Dersom de i tillegg kjenner at bidraget teller og får del i det diakonale cruxet om at vi alle er ønsket på Vår Herres mannskapliste, kan tilhørighet og fellesskap utvikles. I Vest- Telemark legges det vekt på å gjøre det frivillige arbeidet minst mulig byråkratisk, med ansvar nedover, klare avtaler og utviklende oppgaver for den enkelte i en form for medvandring. Dette er også viktig for faste medarbeidere. Når en farter til og fra aktiviteter med frivillige kan samtalen underveis være mobiliserende for det man skal gjøre, men også gi inspirasjon på et personlig plan. Fellesskap er noe vi gjør og utvikler gjennom å samhandle. Når vi åpner for og anerkjenner at både spontanfrivilligheten og de faste frivillige medarbeiderne er bærebjelken i det frivillige arbeidet, da vil også det conviviale livet i fellesskapet i den diakonale kirken preges og utvides.



Empowerment i praksis – frivillighet i Bøler menighet

Tanken om integrasjon forsterkes i det andre intervjuet som ble foretatt med trosopplæringslederen i Bøler menighet i Oslo. Her skal de frivillige kjenne seg ivarettatt. Det skal være godt å være frivillig i menigheten. Frivilligheten er en integrert del av arbeidsfellesskapet. De frivillige har alle en plass i den store sammenhengen, sier trosopplæringslederen. Målet er å skape en lagfølelse, men også dette kan by på utfordringer når tiden ikke strekker til. Man vet at rask respons er viktig og det jobbes med relasjoner, men det kan være en utfordring å fange opp alle de som er innom og som ønsker tilhørighet gjennom et frivillig engasjement. I denne menigheten teller man alle som bidrar. Menigheten har omlag 120 frivillige. Arbeid med frivilligheten er en del av hovedvirksomheten. Et spennende eksempel er hvordan man organiserer gudstjenesteteam med frivillige. Prest og daglig leder legger en gudstjenesteplan og ulike gudstjenesteteam har tjeneste på omgang. Man har fem team med hver sin gruppeleder som igjen fordeler oppgaver innen sitt team. Dette gjør at ansvar delegeres og utfordringene tas direkte med de som har de konkrete oppgavene. De sitter med erfaringene og nøkler til løsninger om noe skulle oppstå. Dette er et eksempel på empowerment i praksis. Empowerment eller myndiggjøring er et bærende prinsipp i frivillig arbeid. [Diakonia in context](#) er en rapport fra Det Lutherske Verdensforbund som utdyper forståelsen av empowerment. Relasjon og relasjonsbygging betyr alt. Et råd til frivilligledere er derfor å bli kjent, bli bedre kjent og være opptatt av hvordan folk opplever sitt frivillige engasjement. Dessuten vil det å gi støtte og etterspørre de frivilliges erfaringer være en vei til å styrke relasjonen mellom frivillige og ansatte.

Use your talents – frivillighet i Fransiskushjelpen

I alle avdelinger i Fransiskushjelpen er frivillighet en del av virksomheten. Dette gjelder for eksempel i Sorgtjenesten, Familiehjelpen, Besøktjenesten, Pleietjenesten, Sykepleie på hjul, møtsted Oslo Øst. I Fransiskushjelpen har de om lag 150 frivillige. Hver tjeneste har en frivilligkoordinator

knyttet til seg. De har ansvar for oppfølging og de opprettholder kontakt med brukere, frivillige og samarbeidspartnere. De erfarer at det som motiverer mest er betydningen av at oppgaver oppleves som viktige og at de gir mening. Det er en vekselvirkning der også frivillige kan påvirke oppgaver og tidsbruk. Det gir mening at rollen er av betydning og anerkjennes av organisasjonen. Dessuten er det viktig at arbeidet er godt organisert og ledet på en slik måte at de frivillige blir fulgt opp.

Et godt eksempel er at det er frivillige som leder sorggruppene. Det er viktig å gi de frivillige oppgaver som de kan fungere selvstendig i og som de liker. Rådene fra Fransiskushjelpen er å holde på de gode frivillige og gi dem meningsfulle oppgaver framfor å fokusere på rekruttering. Det innebærer å skape frivilligroller som er integrert i de områdene som i dag preges av ansatte. Det er avgjørende å sette av tid til å arbeide sammen med frivillige. De frivillige ivaretas gjennom opplæring, kurs, samlinger, sosiale treff, fagdager, gruppeveiledninger, individuell veiledning, kontakt og støtte i det daglige. Det man ser her er at tanken om at den enkelte skal bruke sine talenter innebærer å bidra til å utvikle og styrke den enkeltes potensial. Det utvikles frivilligroller der frivilligkoordinatorer styrker frivillige som jobber tett på brukere av tjenestene. Egnethet er derfor et utgangspunkt, kompetanse og kvalitetssikring er avgjørende i denne tjenesten. I en diakonal organisasjon som Fransiskushjelpen er de frivillige med på å oppfylle formålet for organisasjonen. Frivillighet er en forutsetning for å løse organisasjonens diakonale oppdrag. Frivillighet representerer derfor noe av grunnmuren i organisasjonen.

I diakonien kalles en av metodene for Use Your Talents. Metoden er innovativ og oppfordrer og oppmuntrer mennesker til å finne tilbake til, å ta i bruk egne evner og ressurser, for å forbedre livssituasjonen lokalt. Det som gjøres i Fransiskushjelpen er at mennesker hjelper hverandre og bruker seg selv og egen erfaring i møte med andre. Har du mistet noen, har du også en erfaring å møte den andre med. Use Your Talents bidrar først og



fremst til nytenkning innen bistand, men også i diakonalt arbeid. Metoden har noen fellestrekk med Fransiskushjelpen sin sorgstøttepraksis. Den bygger på forståelsen av og troen på at alle mennesker har iboende ressurser og muligheter til å ta fatt i eget og fellesskapets liv. Man kan tenke seg at sorggruppene gjør det mulig for deltakerne å komme styrket tilbake til sitt lokalsamfunn og gjøre det til et sted for håp om en bedre framtid, fordi man har fått bearbeidet sine tap sammen med andre. Man støtter gjensidig opp under hverandre og bidrar til myndiggjøring av hverandre. Omsorgen deles og styrker fellesskapet. Du kan lese mer om bruk av frivillige i Fransiskushjelpen sitt sorgstøttearbeid i tidsskriftet Omsorg 4/17.

Forankring og identitet – frivillighet i Kirkens Bymisjon

Motivasjonen for å engasjere seg varierer i frivillig arbeid. I Kirkens Bymisjon er det frivillige ved de fleste av virksomhetene. Det er 2050 frivillige i Oslo Kirkens Bymisjon og om lag 6000 på landsbasis. For eksempel er det frivillige i Gatejurister, Helsestener for papirløse, Kirkens SOS, Sporet Oslo S, Ved kafeer og møtesteder, Frivillighetsentraler og seniorsenter, på sykehus og aktivitetshus. Det er viktig for de aller fleste frivillige å kjenne mening, være til nytte samt og å kunne vise solidaritet ved deltagelse og inngå i ulike fellesskap. Det er en overvekt av frivillige som melder at de gjerne vil gjøre noe til nytte og glede for andre mennesker, og det er en bonus at det også bidrar til glede og nytte for dem selv. Annen motivasjon kan for eksempel være politisk eller som en del av ivaretagelse av eget fag eller ønske om å bli kjent med et arbeidsfelt. Akkurat hvorvidt selve betegnelsen «frivillig» er viktig varierer ganske mye. Ifølge seniorrådgiver Jeanine Brenna som arbeider med frivillighet i Kirkens Bymisjon, rekrutterer man ofte gjennom nettsider eller ansikt til ansikt. Det inviteres til informasjonsmøter, og individuelt intervju, åpningskurs, temasamlinger og prøvevakter hører også med i oppfølgingen.

Ansatte med spesifisert ansvar har dette i sine avtaler, men alle ansatte forholder seg til frivillige på en eller annen måte. Frivillighet og frivillige medarbeidere er en del av kjernen i det å være en frivillig ideell organisasjon så det er nedfelt

i alt fra formål og strategier for driften. Derfor inngår frivillige i regulær planlegging av drift og ansvaret for det er forankret fra topp til bunn i organisasjonen. Systemisk følger ansvaret for frivillige vanlige linjestrukturer fra generalsekretær til direktør til virksomhetsleder til den eller de ansatte på virksomhet som har hovedansvar for de frivillige lokalt. Dessuten bistår frivillighetsentralen med rekruttering og kvalitetssikring av de frivillige i tillegg til sentral seniorrådgiver for frivillighet som arbeider med felles strukturer og opplæring av de ansatte.

Det er nærliggende å vise til modellen for frivillighetsledelse (Sirris 2015) som er presentert tidligere i rapporten. Forankring og identitet hører sammen. Det er gjennom å bygge fellesskap og en medarbeiderkultur at identitet og verdibevissthet utvikles. Tilrettelegging for deltagelse og involvering styrker arbeidet. Der verdiene er forankret i organisasjonen vil også anerkjennelsen av den frivillige innsatsen styrkes. Det betyr i praksis at frivillige må ha innflytelse. Slik kan fellesskap på alle nivåer deler visjonen om at frivillighet styrker organisasjonen og åpner for et rom for alle.

En forventningsavklaring mellom organisasjon og frivillig er viktig for å lykkes. Betydningen av orden og ryddighet er stor, det må være klart hva frivillige skal bidra med, når og hvordan. Kirkens Bymisjon har en egen [håndbok for frivillig arbeid](#).

Frivillighet i institusjon og læring gjennom «Innsats for andre»

På Diakonhjemmet Sykehus benyttes frivillige som et supplement til de oppgavene som profesjonelle ansatte utfører. «De frivillige finner vi ute i kapillærene» sier sykehusdiakon Gudmund Wisløff og understreker betydningen av at man må kunne tilpasse seg. Det handler om å forstå institusjonen og de frivilliges ønsker om å bidra. En frivilligoppgave kan være oppgaven som sykehusvert. Sykehusvertene har ulike oppgaver. De har tilhold i hovedinngangen og i poliklinikkområdet, der de møter pasienter og pårørende når de ankommer sykehuset. En av oppgavene deres er å hjelpe de som har behov for det til å finne fram



til rette avdeling. For mange kan det oppleves utrygt og forvirrende å komme til sykehuset. Sykehusvertene vil bidra til det gode møtet med sykehuset:

- ved å motta pasienter og pårørende med et smil
- ved å invitere til samtale mens pasienten venter
- ved å holde i en hånd når det er behov for det

Det er viktig at sykehusvertene er imøtekommende og vennlig, at de er kontaktskapende og sensitiv for andres behov, at de er til nytte for ansatte og pasienter, at de er i god fysisk form og glad i utfordringen som ligger i å møte nye mennesker. Sykehusvertene får opplæring og hjelp til å forstå sin rolle. De gjør ikke arbeid som ansatte er satt til, men hjelper til slik at møtet med sykehuset blir best mulig. Frivillige kan ved sin innsats gjøre en forskjell for pasienten.

Det er store muligheter til å utvide virksomheten. I dag er det omlag 75 frivillige og målsettingen for sykehusdiakonen er å øke antallet til 200 i 2020. Det er mange andre oppgaver som kunne vært presentert, men her vil jeg nevne de unges «Mat og prat» som foregår i et samarbeid med Ris ungdomsskole. Gjennom faget «Innsats for andre», kan elever melde seg som interessert i en samtaletjeneste ved sykehuset. Diakonen har fått samtykke fra pasienter som ønsker å spise et måltid sammen med en ungdom. Dette kan være berikende for pasienten og for den unge. De unge får erfaring med en type frivillighet gjennom skolens valgfag. Det er viktig for sykehuset og skolen å legge til rette for at ungdom kan la seg engasjere i andre menneskers behov i lokalmiljøet og bidra til økt trivsel for pasienter på sykehuset. Dessuten kan sykehuset gjennom dette konkrete tiltaket skape en arena for kontakt på tvers av generasjoner.

Erfaringene fra «Unge møter eldre» støtter opp om de gode erfaringene med skolesamarbeidet. Diakonen i Høybråten, Fossum og Stovner, Liv Bergh startet allerede i 2013 «Unge møter eldre» hvor ungdom besøkte eldre på sykehjem eller i omsorgsbolig som valgfag på skolen. Prosjektet er beskrevet i Tidsskrift for praktisk teologi 1-2017. Hun ønsket med «Unge møter eldre» å skape

møteplasser på tvers av generasjoner og andre skillelinjer. Tiltaket er nå et etablert samarbeidsprosjekt mellom kirke, skole, bydel og eldreinstitusjoner. Elevene kurses i relevante tema. Sammen med aktivitør, ergoterapeut, fysioterapeut eller andre ansatte, legges det opp til fellesaktiviteter som de unge kan inngå i. Dette kan være spill, ballongtrim, allsang, samtale med nettbrett over tema som de elders hjemsted, historie o.l. Elevene søker om å få bli med og det er meget ettertraktet. De må skrive litt om seg selv, hvorfor de vil være med, hva de ønsker å lære, hva de kan bidra med. Skolen har ansvar for søknadsprosessen og utvelgelsen. De har også ansvar for den faglige oppfølgingen av elevene, mens prosjektleder har ansvar for kurs og evalueringssamlinger med ledergruppen for elevene. Foruten Høybråten-Fossum-Stovner menighet finnes tilbudet i Ellingsrud-Furusset, Grorud, Nordberg, Grefsen, Hauketo-Prinsdal og Mortensrud menigheter. «Unge møter eldre» er i ferd med å inspirere flere menigheter også utover i landet.

Man må kunne tilpasse seg, sier diakonen på Diakonhjemmet Sykehus, og som diakonal metode er dette sentralt. Hva slags kontekst jobber man innenfor? Man bør spørre seg hva slags forståelse er det av institusjon og menighet lokalt? Hva slags meningspotensial har det å bruke sine talenter akkurat her? Hva bidrar de frivilliges



Noen smurte på og dekket bordet. Foto: Lina Nordlie



innsats til? Til å styrke frivilligheten kan både Use your talents, conviviality og metoder som skaper tilhørighet og fellesskap benyttes. Metoden CABLE (Community Action Based Learning for Empowerment) er et hjelpemiddel som fremmer forståelse for hverandre og det mangfold som finnes lokalt. Det gjør man gjennom gruppeprosesser, der man er i et lærende fellesskap sammen. Man utforsker i fellesskap de muligheter og forestillinger som påvirker mot og kraft til å handle.

I «Unge møter eldre» har diakonen i Høybråten, Fossum og Stovner sett ungdom som ønsker å engasjere seg. De har et behov for å gjøre en forskjell overfor eldre. De blir sett på som talentfulle og framtidens frivillige. De går på skole og har andre rammer enn frivillige generelt, men kan bidra lokalt. De unge har noe å tilføre og lærer en måte å engasjere seg. Dette har skapt ringer i vannet. På sommeren er det nå ungdommer som lager gode retter og serverer kaffe og leskende drikker på kirkens sommercafe. De lærer om forretningsdrift, hygiene, matstell og ikke minst hvordan man skaper fellesskap og tilhørighet. De er deltagere i et godt naboskap og har funnet en positiv måte å bidra på. CABLE som metode gir en systematisk inngang til å forstå lokalsamfunn, skape involvering og empowerment. Erfaringene fra Diakonhjemmet Sykehus og «Unge møter eldre» har sterke likehetstrekk med hovedprinsippene i CABLE-metoden.

Ledelse og oppfølging av frivillige i Kirkens SOS

I en menighet har man mange typer frivillige. Dette kan være frivillige som gjør kjerneoppgaver, uten krav om kurs i forkant. Det kan være frivillige som bidrar til en aktivitet de selv er deltagere i. Det kan være frivillige i virksomheter med mange ansatte, men der særpreget forsvinner om ikke frivillige er med. Det kan være ny virksomhet initiert av frivillige. Men det kan også dreie

seg om profesjonsfrivillighet der profesjonelle setter rammene. Dessuten finnes en type frivillighet med skolerte og kursede mennesker. Melle Aakenes har erfaring fra så vel menighet som organisasjon. I Kirkens SOS, Telemark, er det omlag 50 frivillige, mens i Kirkens SOS på landsbasis er det ca. 1000 frivillige og rundt 40 ansatte i 11 ulike avdelinger landet rundt. Dette representerer en strukturert frivillighet der man inngår i en turnus. I Telemark tilbyr man frivillige som gjennomfører to vakter på fem timer pr. måned, fire veiledningssamtaler i løpet av året og to dagsseminarer. For å få bli med som frivillig må man gjennomgå et 40 timers kurs, noe som også inkluderer en 10 timers prøvevakt. Dette er altså en form for skolert/kursede frivillige tilrettelagt av profesjonelle. Her kan man skreddersy oppfølgingen og lager et sikkerhetsnett med alt fra bakvakt, sms, muligheter for veiledning mellom veiledningssamtalene, kontakt ved behov etter dramatisk vakt, medarbeidersamtale og samtale om noe skulle oppstå mellom samlingene. Det brukes mye tid på rekruttering og oppfølging. I menighet er frivilligheten mer differensiert og ledelsen av frivillige kan ofte være mer uklar. Det er viktig at alle ansatte har en bevissthet om betydningen av frivillighet på sitt felt. Det må være en hovedoppgave å dyktiggjøre frivillige i ulike deler av menighetenes virksomhet. Det er mye å lære av den mer spesialiserte frivilligheten, men for diakonien er det også viktig at det blir en del av menighetskulturen at vi kan hjelpe hverandre og skape noe sammen. Derfor må også ledere av frivilligheten ta høyde for det mangfold man vil skal prege hverdagslivet i menighetene. Frivillige må komme til ordet. De kan selv sette ord på hva de opplever som meningsfullt eller krevende. Frivillige trenger ikke defineres av andre. Dialog og medvirkning er derfor viktig i utviklingen av en anerkjennende og gjensidig frivillighetskultur. Anerkjennelsen har mange uttrykksformer. Det kan være viktig å «forstørre små møter» og forsterke meningen som skapes gjennom å takke, vise omsorg og forståelse og dessuten skape utviklingsmuligheter.



Del 3. Videre arbeid

Anbefalinger til Kirkens frivillighetspolitikk

Norske kommuner utformer sin egen frivillighetspolitikk på bakgrunn av offentlige føringer. Det er naturlig at kirken bidrar til en felles frivillighetspolitikk lokalt. Men det er også grunn til å arbeide videre med kirkens anbefalinger på feltet frivillighet. Hva preger dagens situasjon og hvor må innsatsen styrkes? Hvilke prinsipper arbeides det etter? Hvordan kan menigheter lokalt bli en drivkraft i frivilligheten?

Disse spørsmålene må være tema lokalt. Mange menigheter gjør en god innsats hver for seg, men det ser ut at menigheter, prostier og bispedømmer trenger å samarbeide for i større grad å dele ideer og erfaringer. Det er avgjørende å etablere møteplasser for samarbeid lokalt. Det er verdt å reflektere over den praksis man har hva gjelder ressurser og behov. Forslaget på Kirkens 10 bud for frivillighet skal ikke detaljstyre den lokale frivilligheten, men de skal bidra til refleksjon over praksis og inspirere til en bærekraftig frivillighet lokalt slik at den enkelte får ta i bruk sine talenter. Forslaget er tilpasset de 10 bud om frivillighet som organisasjonen Frivillighet Norge opererer med. Forskjellen består i at det tas høyde for kirkens ståsted og behov som trosbasert organisasjon.

De to første budene understreker betydningen av samarbeid. For å kunne samarbeide trenger man å vite om hverandre, men det er også viktig å snakke sammen om hva det kan være nyttig å samarbeide om lokalt. Frivillig innsats kan være et felt der nettopp samarbeid med ulike aktører gir en stor gevinst. Punkt 3 og 4 handler om respekten og anerkjennelse av frivillig innsats. Frivillig arbeid skal verdsettes og ikke tas for gitt. Det er viktig å fremme frivillig innsats i kirken gjennom å senke terskelen for å delta.

I punkt 5, 6, 7 og 8 vektlegges betydningen av tillit og møteplasser. Dette vil bidra til å bygge en bærekraftig frivillighetskultur. Dessuten har frivillig innsats i kirken hatt

et særlig ansvar for å styrke rommet for tros- og livssynsspørsmål. Kirken må også erkjenne at frivillighet koster penger i form av koordinerende ressurser og egnede lokaler. I punkt 9 og 10 står de frivilliges rettigheter til opplæring og veiledning og behovet for å dele erfaringer og ressurser sentralt.

Kirkens 10 bud for frivillighet

1. Bli kjent med frivilligheten lokalt

Innhent kunnskap om menigheten og andre religiøse virksomheters frivillige arbeid i distriktet. Det kan være flere menigheter og andre religiøse- og ideelle organisasjoner. Hva består det frivillige arbeidet i, hvilke mål, ressurser og utfordringer finnes? Hvem vil ha mer samarbeid på tvers, om hva og på hvilke måter?

2. Dialog og samarbeid

Inviter hele bredden av frivillighet i distriktet til dialog. Tenk helhetlig om frivillighet både i egen menighet og lokalt. Flere aktører kan ha felles interesser. Se på mulige samarbeidsprosjekter og samarbeidsløsninger innen frivilligfeltet. Det er ønskelig at menigheter involverer seg på tvers av tradisjonelle skillelinjer i satsning på frivillighet.

3. Anerkjenn frivillighetens egenverdi

Frivillige er frie og villige til å gjøre en innsats. Friheten er en forutsetning for engasjement. Anerkjennelsen gjelder både det personen er og gjør. Frivillige er verdifulle både når de går inn i definerte oppgaver og selv tar initiativ til ny aktivitet.

4. Gjør det enklere

Byråkrati er tidkrevende. Organiser, men ikke lag det unødvendig komplisert. Når tiden er en knapp ressurs er det viktig å vite hva som må til. Bidra til tiltak som forenkler søknadsskriving, rapportering og kontakt med organisasjoner som har midler til frivillig arbeid i kirken.



5. Tilrettelegg for frivillighetens egenutvikling

Vis menigheter og andre religiøse og ideelle organisasjoner tillit. Legg til rette for at alle i et samarbeidet kan nå sine mål. Da økes kirkens legitimitet. Tillit bidrar til engasjement, tilknytning og tilhørighet.

6. Møteplasser med bredden i frivilligheten

Skap faste møteplasser for menigheter og andre religiøse og ideelle organisasjoner i frivilligfeltet. Lokalt kan menigheten samarbeide med andre deler av frivilligheten. Opplæring i frivillighetsmangfoldet, kan motivere flere til å bidra lokalt. Kirken sitter på bred erfaring i frivillig arbeid og kan derfor ha en lederrolle i arbeidet.

7. Anerkjenn menighetenes mulighetsrom

Menighetene skal være «tros- og livssynsaktørens vaktbikkje» og skape rom for eksistensielle spørsmål og verdibevissthet i utforming av framtidens lokalsamfunn. Kirken har et diakonalt ansvar for å skape sosiale møteplasser med rom for tros- og livssynsutfoldelse.

8. Styrking av kirkens frivillighetskultur

Det må midler inn på kirkens og menighetenes budsjetter for å utvikle en frivillighetskultur. Frie midler er en forutsetning for at frivilligheten kan vokse på egne premisser. Frivillig arbeid er ikke gratis.

9. Utvikling gjennom rekruttering, veiledning og oppfølging

Kirken skal legge til rette for rekruttering, veiledning og oppfølging av frivillige. Frivillige skal ha utviklingsmuligheter og det skal bygges relasjoner på en slik måte at frivillige får brukt sine talenter. Frivilligheten i kirken skal være god og ikke bidra til sosial dumping.

10 Synliggjøring av frivilligheten

Kirken vil arbeide for å stimulere og synliggjør menighetenes frivillighet. Kirken sentralt setter av ressurser som dekker landet som helhet. Det er et mål at menighetene utveksler erfaringer og kunnskaper på nett.

Oppsummering

Vi ser at det skjer mye på frivilligfronten i samfunnet, i organisasjoner, institusjoner og i menigheter. Det er et stort potensial for å lære av hverandre og fremme medarbeiderskap. Frivillige er ansattes læremestre. Det å tilpasse seg en ny tid er helt nødvendig og samtidig er det frivillige arbeidet avhengig av menneskene, sakene vi brenner for, tid og sted. Vi kan ha en god frivillighetsledelse og samtidig oppleve utfordringer som tar energien fra oss. Vi må lære organisasjoner, institusjoner og menighet å kjenne. Det skjer ved at lokalsamfunnet får betydning. Vi må huske at frivillighet lever av lyst og dør av tvang. Det er kanskje verdt å legge til at frivilligheten trenger en god porsjon kjærlighet for å fremme frivillighetens beste kvaliteter. Fortellingen som Use your talents bygger på viser at vi har en lengsel i oss til å gjøre noe meningsfullt sammen med andre. I det ligger myndiggjøringen som en kraft og livet i mangfoldige fellesskap som inspirasjonskilde for levende menigheter.

Angår det dej kanske

*Angår det dej kanske
vad jag gör?*

Och vad jag tänker?

*Angår det mej kanske
vad du gör?*

Och vad du tänker?

Angår vi varandra kanske?

*Du och jag och alla vi
som råkar leva här*

just nu

och som det hänger på

hur det ska bli i världen

Angår vi varandra kanske?

Kanske det ja

Kanske

Ingrid Sjöstrand, *Samlade fundror*, 1977



