



Referanser:

KR 55/19: Skisse til sak om frivillighet til Kirkemøtet 2020

UKM 06/19: Ung diakoni – å være og å gjøre

KR 2.4/18: Kirkens unge – en strategisk plattform for forpliktende samhandling om Den norske kirkes barne- og ungdomsarbeid

Arkivsak: 19/03405-4

Frivillighet i Den norske kirke

Sammendrag

Temaet frivillighet har blitt tatt opp og etterlyst på Kirkemøtet ved flere anledninger. Kirkemøtet 2019 vedtok: «Kirkens møte med mennesker i alle livssituasjoner er avhengig av ansatte og frivillige. Kirkemøtet ber Kirkerådet vurdere hvordan frivilligheten kan styrkes» (KM 12/19, punkt 3). Begrepet frivillighet er relativt nytt, men kirken har alltid bestått av mennesker som mer eller mindre organisert har bidratt i det kirkelige arbeidet uten kompensasjon. I dag rapporteres det om 100 000 frivillige i Den norske kirke, og kirken er dermed en av de store frivillighetsaktørene i samfunnet. Frivillighet bidrar til fellesskap og tilhørighet, og har betydning for enkeltmennesket, for kirka som helhet og for samfunnet. Det er dermed mange gode grunner for å legge til rette for at flere skal få ta del i dette. For å bevare en levende folkekirke med stor oppslutning og aktivitet også i framtiden, er det avgjørende å opprettholde og styrke det sterke frivillige engasjementet som kjennetegner Den norske kirke. Denne saken beskriver hvordan frivillighet i Den norske kirke kan forstås og foreslår hvilke områder som skal prioriteres for å styrke frivilligheten i hele Den norske kirke.

Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende vedtak:

Frivillighet i Den norske kirke

Kirken er Kristi kropp. Vi som sammen bærer kirkens oppdrag, er lemmer på det samme legemet og grener på det samme treet. I dette fellesskapet vil vi at alle skal ha mulighet til å delta og bidra. Vår kirkes kultur, ledelse, kommunikasjon og organisering skal gi frivillighet gode kår. Frivillighet i kirken skal kjennetegnes av god samhandling og trygge rammer.

I lys av dette vil Den norske kirke

1. tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra
2. øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse
3. sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis
4. kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra
5. samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv
6. motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling
7. innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken.

Saksorientering

Verdier og forankring

Kirken er Kristi kropp. I *“Tilværelsens gave – kalt til å være kirke av alle og for alle”*¹, sies det: *«Gjennom Paulus` beskrivelse av kirkens medlemmer (1 Kor 12) har vi lært om Kristi kropps sakramentale enhet, der ingen kan si «Jeg har ikke bruk for deg»: Det finnes ingen medlemmer av kroppen uten gaver, og det finnes derfor heller ingen som ikke har behov for andre»*. I Kristi kropp er hvert lem en avgjørende del av helheten. Lemmene har sin plassering og funksjon på kroppen, og de trenger hverandre. Metaforen utfordrer kirkens medlemmer til å reflektere rundt hvordan vi ser på hverandres roller og bidrag.

Før teksten om Kristi kropp skriver Paulus: “Det er forskjellige nådegaver, men Ånden er den samme. Det er forskjellige tjenester, men Herren er den samme. Det er forskjellige kraftige virkninger, men Gud er den samme, han som er virksom og gjør alt i alle. Hos hver enkelt gir Ånden seg til kjenne slik at det tjener til det gode.” (1 Kor 12,4-7). Også begrepet “nådegaver” løfter fram det positive i mangfoldet i kirken, hvor ulike mennesker har hvert sitt bidrag til helheten. I dette begrepet ligger det også at hver og en har mottatt som gave noe som kan bli til glede for fellesskapet.

«Det allmenne prestedømmet” er viktig i luthersk tradisjon. Alle troende er et hellig presteskap, som ikke er avhengig av prester som mellommenn i møte med Gud. Alle døpte er del av kirkens store virke, uavhengig av om man er ansatt eller ei, aktiv eller ikke. Den lutherske kallstanken sier at mennesket skal bidra til Guds ære og sin nestes beste gjennom arbeid i verden, ut fra hva som trengs og hva som tjener til det gode. Noen kalles til vigslede stillinger i kirken, men alle er kalt til å tjene sin neste. Kirkelovens paragraf 1 fremhever i tråd med dette betydningen av “å legge forholdene til rette for et aktivt engasjement og en stadig fornyelse i den evangelisk-lutherske folkekirke i Norge”.

For Den norske kirke er det avgjørende å uttrykke at alle er viktige bidragsyttere, både til det kirkelige fellesskapet og til tjenesten i samfunnet. Diskusjoner om tjeneste har i kirkelig sammenheng ofte skjedd i lys av diskusjoner om embete og ulike kirkelige tjenester, og om forholdet mellom lekfolk og vigslede stillinger. Denne saken går ikke inn i disse diskusjonene, men handler om noe annet: frivillighet. Frivillig arbeid kan defineres som “aktiviteter som utføres av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen

¹ EDAN (Ecumenical Disability Advocates Network): *The Gift of Being*. Geneve: Kirkenes Verdensråd, 2017, s.11

familie eller hushold”². Frivillighet er et begrep som brukes bredt og er godt kjent, både i offentlig sektor, andre sivilsamfunnsorganisasjoner og offentligheten for øvrig.

I en kirkelig sammenheng kan noen oppfatte begrepet som for smalt. For alle er lemmer, alle er likeverdige. Alle mottar ordet og sakramentene, og alle er avhengig av å ta imot for å kunne bidra. Alle er likeverdige deltakere i gudstjenestefeiringen, uavhengig av om noen er definert som “frivillige”. Alle er kalt til tjeneste for sin neste, uavhengig av om det skjer i et organisert kirkelig arbeid eller ganske enkelt i møte med et medmenneske. Like fullt gir begrepet “frivillighet” verktøy for å reflektere rundt hvordan Den norske kirke møter, inviterer inn og legger til rette for de av medlemmene som ønsker å ta del i en organisert ubetalt tjeneste. Denne saken handler om hvordan Den norske kirke arbeider strategisk for dette, uten at dette reduserer de bidrag som medlemmene gir uavhengig av og utenfor det som er organisert.

Frivillighet gir muligheter til å gjøre godt, engasjere seg og bidra til sammenheng. Å delta i frivillig arbeid kan innebære konkrete måter å praktisere sitt engasjement på, enten det er i diakonalt arbeid, kulturaktiviteter, åpen kirke eller annet³. Dette er verdifullt for både enkeltmennesket og for kirken.

St.mld. 10 (2018–2019)

«Frivilligheita er ikkje eit supplement til offentlig verksemd. Ho er ein grunnleggjande del av livet og verket til menneska og eit fundament i eit godt samfunn. Frivilligheit skaper engasjement, fellesskap, inkludering og kulturell og demokratisk innsikt.»

Et godt og systematisk arbeid med frivillighet er en viktig del av det å være samfunnsaktør. Frivillighet er i Norge ansett som en grunnleggende pilar i et velfungerende, demokratisk og stabilt velferdssamfunn⁴. De siste årene har temaet blitt satt stadig sterkere på samfunnets dagsorden, både i stat, kommune og i sivilsamfunnet. Dette økte fokuset kan dels være økonomisk eller ideologisk motivert. Det er

like fullt også økt oppmerksomhet om hvilken betydning frivillig arbeid kan ha for både livskvalitet og folkehelse. Å være frivillig kan blant annet gi kompetanse, erfaring, sosial tilhørighet, mestring og fellesskap. Særlig for mennesker som står utenfor arbeidslivet, kan deltakelse i frivillighet ha stor betydning gjennom å skape og vedlikeholde sosiale relasjoner. Dette kan igjen forebygge ensomhet, utenforskap og depresjon⁵. Den norske kirke har derfor en samfunnsoppgave i å legge til rette for en inkluderende rekruttering innenfor sine sammenhenger – også for mennesker som kan ha glede av å ta del i kirkens aktiviteter uten å være medlemmer.

«... tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra»

Den norske kirke har 3,7 millioner medlemmer. Blant medlemmene finnes praktisk talt all kompetanse som man generelt finner i det norske samfunnet. Om kirken kunne oppnå at en noe større andel av medlemmene brukte marginalt mer tid i en

² D. Wollebæk, S. Sætrang, A. Fladmoe: *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2015, s.18

³ E. Ekre, K. Fretheim, M.B. Steensnæs, G.L. Øierud: *Fokus: Frivillighet. En hjelp til arbeid med frivillige i menigheter og organisasjoner*. Oslo: IKO. 2019

⁴ *Frivillighetserklæringen – erklæring for samspillet mellom regjeringen og frivillig sektor*. Kulturdepartementet. 2015

⁵ A. Fladmoe og B. Folkestad: *Frivillighet og folkehelse – en kunnskapsgjennomgang*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2016

organisert tjeneste, ville det gi store muligheter for utvikling av kirkelig arbeid. Det ligger et stort potensiale i å legge til rette for at flere finner en plass i en del av den store bredden som finnes av oppgaver knyttet til kirken.

Generell frivillighetsforskning peker samtidig på at bred involvering og inkluderende frivillighet ikke skjer av seg selv. Frivillighet Norge har identifisert barrierer for deltakelse i frivilligheten og nevner: kunnskap om organisasjonen, organisasjonens interne kultur, språkbarriere og internt stammespråk, uklare tidsforventninger, økonomi, mangel på tilgjengelighet og mangelfull oppfølging. Det er verdt å reflektere rundt hvordan dette også gjelder i Den norske kirke. Forskning viser også at rekruttering primært skjer gjennom nettverk og bekjentskaper. Når noen blir spurt ofte mens andre aldri blir spurt, blir gruppen av frivillige mer ensartet. Dessuten øker de sosiale skillene knyttet til hvem som deltar. Slik kan frivillighet sementere forskjeller⁶. Den kan for eksempel bli en arena for de såkalt ressurssterke, mens de med lav utdanning og inntekt faller utenfor, eller den kan bli en arena for en gruppe med lik alder, livsstil og interesser. Det er rimelig å anta at kirken i likhet med andre aktører ikke klarer å rekruttere frivillige på en måte som speiler mangfoldet i soknet og i samfunnet.

For å involvere bredere, må kirken reflektere rundt egne forestillinger og strategier knyttet til frivillige. Forestillinger handler om hvem man ser for seg kan være åpne for å ha en organisert tjeneste i menigheten. Kan mennesker være interessert i å bidra med sin kompetanse i en kirkelig sammenheng selv om de sjelden er å se på menighetens aktiviteter? Kan en med en annen tro eller et annet livssyn involveres? En del av dette handler også om å la egne forestillinger om hvem som kan være giver og mottaker, bli utfordret. Hvordan kan mennesker som man tenker på som trengende få anledning til å være bidragsyttere? Strategier handler om hvordan man går fram for å rekruttere bredere. Det handler om å la flere få oppleve det gode som det gjerne gir å være frivillig: fellesskap og tilhørighet, mestring og mening. Den norske kirke vil derfor ha økt fokus på inkluderende frivillighet i arbeidet med rekruttering og ivaretagelse av frivillige, for å være «... eit fellesskap prega av likeverd, deltaking og respekt for mangfald»⁷.

I dette er det også viktig å anerkjenne barn og ungdom som fullverdige medlemmer av menigheten med mulighet til innflytelse og medvirkning. Barn og unge deltar som ledere i søndagsskolen og konfirmantundervisning, som medliturger, på kirkegårdsdugnad, i åpen kirke og mye mer. Å få bidra er en naturlig del av å høre til og vokse som kristen i fellesskapet og en naturlig del av å leve i tro. Det styrker tilhørigheten til menigheten og kan motivere til videre tjeneste i kirken.

Organisk frivillighet

Hvem som involveres som frivillige og hva disse engasjeres i, har også sammenheng med motivasjonen for å involvere frivillige. Motivasjonen gjenspeiler verdier. Disse har igjen konsekvenser for hvordan man rekrutterer, og for hva slags frivillighet man får. Metoden «Use Your Talents»⁸ viser at rekkefølgen på spørsmålene har

⁶ D. Wollebæk, S. Sætrang, A. Fladmoe: *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2015, s. 18

⁷ Visjonsdokument for Den norske kirke 2019-21

⁸ *Use Your Talents – the Congregation as Primary Development Agent*. Oslo: Digni. 2017

På Madagaskar for vel et tiår siden, opplevde man at profesjonalisering og prosjektorganisering av kirkens arbeid bidro til mindre eierskap og initiativ i menighetene. I denne situasjonen vokste metoden **Use Your Talents** fram. Metoden tar utgangspunkt i menneskers ressurser, enten det handler om materielle eiendeler, evner, erfaring, nettverk eller økonomiske ressurser. Metoden har skapt økt bærekraft, eierskap og frivillig initiativ. Den har vist seg å ha en frigjørende kraft, og kan være relevant og inspirerende å benytte i arbeidet med frivillighet også i norsk sammenheng.

betydning: Spør man først hvilke oppgaver man ønsker løst, eller hva den enkelte ønsker å bidra med?

Den norske kirke har utviklet en arbeidsform med mål og planer på alle nivåer. Når vedtakene er gjort, trengs gjerne frivillige for å realisere det som er vedtatt. Intensjonene bak denne arbeidsmåten er god. Den gir et strukturert og strategisk gjennomtenkt arbeid som er godt forankret hos ansatte og i råd. Mange frivillige har også glede av å kunne gå inn i en klart

definert oppgave med tydelige og begrensede rammer. Samtidig kan denne arbeidsmåten gi en stor mengde forhåndsdefinerte oppgaver som man i neste omgang må rekruttere frivillige til. Dette kalles instrumentell frivillighet; de frivillige blir et instrument for å oppnå et mål som andre har definert. Denne måten å jobbe med frivillige kan innebære at den reelle bredden av ressurser og engasjement ikke får rom. I verste fall kan bidragsyttere gjøre en liten oppgave av plikt i stedet for å få eierskap og engasjement for et arbeid de selv er med på å utvikle.

De senere års økning av antall ansatte og planer i kirken har vært et gode. Samtidig kommer organisk vekst primært ved at mennesker med et ønske om å bidra får slippe til med sine ressurser. En del av oppdraget som kirke er å gi rom for deltakelse, medvirkning og fellesskap. I et slikt perspektiv kan man i stedet for å starte med oppgavene, ta utgangspunkt i menneskers ønsker, motivasjon, evner og ressurser. Dette kan bli starten på å utvikle nytt kirkelig arbeid. Dette kalles en organisk tilnærming til frivillighet⁹; det frivillige arbeidet kan sees som en organisme som ansatte og råd kan gi næring og vekstforhold til, men som samtidig lever, vokser og utvikler seg innenfra.

Sporshheim og Sirris har forsket på frivillighetsledelse i kirken og finner at “De ansatte ønsket å ta utgangspunkt i hva de frivillige selv ville engasjere seg i, og hvordan de ville utforme sin tjeneste og aktiviteten. (...) I stedet ble det en prosjektbasert frivillighet med mer fokus på rekruttering enn på oppfølging, noe ansatte paradoksalt nok fant utfordrende.”¹⁰ Dette utfordrer kirken på om det er strukturelle forhold som hindrer ansatte i å jobbe organisk med frivillige, og om disse strukturelle forholdene kan endres. Det utfordrer kirkelige organer og ledere på alle nivåer til å reflektere rundt om man fremmer instrumentell eller organisk frivillighet.

De siste årene har en del menigheter opplevd grasrotinitiativer knyttet til arbeid med flyktninger eller lokale tiltak på miljøfeltet, konsertserier eller åpne kirker. Aktiviteter har blomstret og nye grupper av frivillige har blitt engasjert. Om de frivillige selv er med på å definere og utforme arbeidet, skaper det større eierskap til oppgavene. Denne arbeidsformen styrker relasjoner og fellesskap med andre frivillige og ansatte. Det bidrar gjerne også til mer langvarig tilknytning til menigheten. Mange eldre frivillige har hatt et engasjement over lang tid. Om man

⁹ K. Fretheim, H. Lorentzen, S.D. Mogstad. *Fellesskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO. 2016

¹⁰ A. Sporshheim og S. Sirris. Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. TPT 1/2018, s.70

ønsker å rekruttere nye og yngre mennesker, er det avgjørende å involvere ut fra disses interesser og behov¹¹. Det blir viktig både med åpenhet for initiativer, strukturer som gir rom for mangfold i aktiviteter, og en synliggjøring av ulike muligheter for deltakelse. Dette forutsetter en forståelse av at frivillige er mer enn de ansattes medhjelpere eller redskaper for å nå allerede vedtatte visjoner og mål. For å fremme mer organisk frivillighet må Den norske kirke på alle nivåer ha et bevisst forhold til sammenhengen mellom mål og planer og hvilken type frivillighet disse legger til rette for.

«... øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse»

Frivillighetslandskapet har vært i stor endring de siste tiårene. Funnene er ikke entydige, men forskning peker blant annet på at frivillige i dag er mer selektive. Mens flere tidligere var tettere knyttet til organisasjonene, ser man at tilknytningene nå er løsere. Om de frivillige er misfornøyde, er det større sannsynlighet for at de forlater organisasjonen enn for at de engasjerer seg for endring. Lojaliteten til organisasjonene er svakere, og frivillige er i dag generelt mer opptatte av egen nytte. De har også høyere krav til kvalitet og profesjonalitet. Videre preges frivilligheten i mindre grad av langvarig, kontinuerlig og regelmessig engasjement. I stedet er den i større grad situasjonsbestemt. Disse forholdene sammen med det faktum at Den norske kirke er en mangfoldig organisasjon med en komplisert struktur, stiller store krav til god frivillighetsledelse.

I noen menigheter, prostier, fellestråd og bispedømmer har det vært jobbet mye med tenkning og strategier knyttet til frivillighet. Andre steder har dette av ulike grunner ikke blitt prioritert. Generelt er det et behov for å øke kompetansen på frivillighet i Den norske kirke. Det er avgjørende for arbeidet med rekruttering, oppfølging og organisering.

Rekruttering, motivasjon og oppfølging

God frivillighetsledelse og bygging av en god frivillighetskultur er avgjørende for å ivareta frivillige, utløse engasjement, involvere flere, sikre gode samarbeidsrelasjoner og skape kvalitet i arbeidet. De frivillige må oppleve seg ønsket, ivaretatt, motivert og likeverdige. Et godt frivillighetsmiljø og kvalitet i måten frivillige ledes på, skaper dessuten et godt frivillighetsomdømme¹². Det har betydning for rekrutteringsarbeidet.

Kjennskap til den enkeltes motivasjon er viktig for god rekruttering og oppfølging av frivillige. Begrunnelsene for å involvere seg kan være ulike. Behovet for oppfølging og opplevelsen av å få noe tilbake varierer tilsvarende. Det å bli anerkjent eller takket kan bety mye for noen, mens muligheten for å få gå på et kurs kan være viktigere for andre. Forståelse for ulike motiver og ulike behov for fellesskap er viktig både i oppfølging og rekruttering av frivillige. Holdninger innenfor frivillig arbeid speiler ofte utviklingen man ser i arbeidslivet. Frivillige ønsker å bli sett, finne mening i

¹¹ D. Kappelgaard, T.B. Carlander, S. Eskildsen: *Ledelse og involvering av frivillige i folkekirken*. København: Forlaget Ingerfair. 2016

¹² S. Sirris. Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse. *Scandinavian Journal of Leadership and Theology*, 2, 2015. 1-21.

arbeidet og bli motivert. Det kan imidlertid synes som det i en del sammenhenger legges for lite vekt på oppfølging og veiledning, sammenlignet med rekruttering¹³.

Det er viktig med bevissthet omkring måten man kommuniserer på i møte med eksisterende og potensielle frivillige. Noen opplever det konkret og positivt å få informasjon om oppgaver som må løses. I tråd med hva man vet om motivasjoner for å engasjere seg, er det viktig å formidle hvorfor oppgaven er viktig og hva man kan få tilbake av det å engasjere seg, enten det handler om å bety noe for andre eller om å få bli del av et fellesskap.

Ansvar, roller og organisering

Den nevnte utviklingen til et organisasjonsliv preget av økt individualisme og en mindre forpliktende holdning til frivillig arbeid, gjør det mer krevende å arbeide med frivillighet. Frivillige trenger i dag en større grad av skreddersøm. Dette peker i retning av en frivillighetsledelse som er åpen, lyttende og fleksibel. Dersom man skal kunne ta hensyn til ulike menneskers motivasjon og behov for oppfølging, forutsetter det dialog, relasjon og et visst kjennskap. Dette kan i sin tur være et argument for at de som er tette på de frivillige har et tydelig ansvar, og at alle ansatte relaterer til frivillige på sine fagfelt, heller enn at ansvaret er samlet hos en frivillighetskoordinator. Samtidig kan det være behov for at én ansatt har et overordnet og strategisk ansvar for frivillighetsarbeidet¹⁴.

Menighetsrådet har et viktig ansvar for organiseringen av frivillige medarbeidere, og Fellestrådet kan som arbeidsgiver legge til rette for at de ansatte fokuserer på rekruttering og oppfølging av frivillige¹⁵. I tjenesteordningene til diakoner, kantorer og kateketer er det også eksplisitt uttrykt at de har et "medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere". Det samme er ikke konkretisert i prestenes tjenesteordning, men vil ofte være en viktig del av deres arbeidsfelt. Det er viktig at dette følges opp i praktisk arbeid og i prioriteringer, og at de ansatte har tilstrekkelig kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse.

Frivillige som ledes av ansatte, viser seg å være de mest tilfredse, ifølge rapporten «Betingelser for frivillig innsats». Et slikt funn viser at frivillighetsarbeid krever at man avsetter ressurser. Om ansatte tar ansvar for byråkrati, tilrettelegging og ledelse av frivillige, øker sjansen for at de frivillige får brukt tiden på aktiviteter de brenner for. Dette kan igjen øke motivasjonen¹⁶.

Ofta er det jo raskere for ansatte å gjøre ting selv enn å arbeide med og gjennom frivillige. Dersom tjenesteordningen skal følges opp, er det viktig at de kirkeansatte får tid og rom til å arbeide med frivillighet og forståelse fra arbeidsgiver om at frivillighet ikke bare er en instrumentell ressurs. Hyppige skifter av ansvarspersoner er en faktor som gjør frivillighetsarbeidet sårbart. Uavhengig av måten frivillighetsledelsen organiseres på, er det derfor viktig at erfaringer og læring settes i system.

Som bærere av kirkens oppdrag er alle likeverdige. Utforming av roller og grad av forpliktelse kan derimot være forskjellig. På samme måte som motivene for å

¹³ M. B. Steensnæs. *Frihet, fellesskap og mestring. En kvalitativ studie av hva som motiverer til frivillig arbeid i to norske statskirkemenigheter, og hvilke konsekvenser dette har for ledelse*. Oslo: Diakonhjemmet høyskole. 2015

¹⁴ A. Sporsheim og S. Sirris. Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. TPT 1/2018

¹⁵ *Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellestråd 2019-2023*. Kirkerådet og KA. 2019, s. 61

¹⁶ Frivillighet Norge. <https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/betingelser-for-frivillig-innsats>

engasjere seg som frivillig kan variere, kan evner, egenskaper og ønsker om medvirkning, være ulike. Noen frivillige har spesialisert kompetanse eller lederegenskaper, andre ønsker primært å gjøre avgrensede praktiske oppgaver. Andre igjen er opptatt av å være med der beslutninger tas. God frivillighetsledelse tilrettelegger for at mangfoldet, ressurser og egenskaper kan komme til sin rett, og at samspillet mellom de frivillige og mellom frivillige og ansatte blir godt. I praksisfeltet peker mange på at det er behov for å arbeide mer systematisk med hvordan man håndterer utfordrende situasjoner, interessekonflikter, vanskelige samarbeidsrelasjoner, konflikt og andre utfordringer i arbeidet med frivillige. Ledelse av verdibaserte ideelle organisasjoner regnes dessuten som mer komplekst enn ledelse av en profittbasert virksomhet.

«... sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis»

Rammer og rutiner er avgjørende for god praksis både i møte med frivillige og med deltakere på aktiviteter der frivillige bidrar. På samme måte som når det gjelder generell kompetanse på frivillighet, er det store variasjoner i Den norske kirke med hensyn til hvilke rammer og rutiner menigheten har for frivilligheten. Menighetene kan ha nytte av at frivillige organisasjoner som driver arbeid i menigheten har gode rammer og rutiner. Som helhet kan Den norske kirke likevel ikke gjøre seg avhengig av at organisasjoner ivaretar dette. Det må på ulike nivåer i kirken tas initiativer som fremmer god oppfølging og forhindrer uønskede hendelser.

Retningslinjer for frivillighet i kirken kan være en god støtte for å jobbe med rammer og rutiner lokalt. Det er utviklet mye nyttig materiell i bispedømmer og organisasjoner som kan systematiseres og gjøres tilgjengelig for flere.

Den norske kirke skal til enhver tid ha oppdaterte maler, retningslinjer eller rutiner knyttet til

- Politiattest
- Taushetsplikt
- Varslingsrutiner og bekymringsmeldinger
- Forsikring
- Etiske retningslinjer for møtet med mennesker, spesielt barn og unge
- Personvern/GDPR
- Oppfølging (oppstarts- og avslutningssamtaler, veiledning, frivillighetskontrakter osv)
- Konflikthåndtering

«... kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra»

Hvordan Den norske kirke generelt profilerer seg lokalt og nasjonalt, virker inn på hvem som ser kirken som et aktuelt sted å engasjere seg. Får man kjennskap til det mangfoldet i menighetens arbeid, eller forbindes kirken primært med kirkelige handlinger? Kommer mangfoldet av meninger og engasjement fram, slik at en bredde av medlemmene identifiserer seg med den? Blir det tydelig at kirken er engasjert i saker folk er opptatt av, og profileres kirken som et sted hvor det er rom for frivilliges initiativ?

Med omkring 100.000 frivillige er Den norske kirke en av de store frivillighetsaktørene i Norge. En tydeligere kommunikasjon av dette kan ha positive

konsekvenser både for Den norske kirkes omdømme og samarbeidsmuligheter. På alle nivåer må det formidles at frivillige er viktige bidragsyttere og at dette verdsettes.

Synliggjøring av kirkens aktiviteter og engasjement lokalt er viktig for å nå nye grupper frivillige. Hvis folk kjenner til hva som skjer i kirken, kan de lettere se den som et relevant sted å bidra med frivillig arbeid. Slik kan god kommunikasjon av aktiviteter og tiltak ha en rekrutterende effekt. Videre kan synliggjøring av samarbeid med andre aktører bidra til at kirken fremstår som relevant for flere.

Mange menigheter har tatt i bruk plattformen [frivillig.no](https://www.frivillig.no), der frivillig-oppdrag registreres og blir søkbare for et stort publikum. Tilstedeværelse i slike fora gjør kirkens engasjement synlig utenfor egne rekker. Det er imidlertid potensiale for å synliggjøre mulighetene for å være frivillig bedre enn det som gjøres i dag, både via eksterne og interne kommunikasjonsplattformer. Mer kunnskap om kommunikasjonsmuligheter og bedre ferdigheter i å bruke dem vil kunne styrke arbeidet med rekruttering av frivillige.

«... samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv»

I Den norske kirke er det mange steder utstrakt samarbeid med kristne organisasjoner, kommuner og næringsliv. For kirken er det avgjørende å ivareta og utvikle dette samarbeidet.

Kristne barne- og ungdomsorganisasjoner har erfaring med barn og unge som frivillige. De har utviklet programmer for ledertrening, og de har ulike former for demokratiske strukturer. En stor del av dette arbeidet skjer i rammen av, eller i samarbeid med, norske menigheter. Dette gir kommende generasjoner viktig organisasjons- og demokratisk kompetanse. Misjonsorganisasjoner og andre kristne aktører er også viktige samarbeidspartnere for menighetene. Mange engasjerer seg både i disse organisasjonene og i Den norske kirke. Den norske kirke ønsker å anerkjenne og styrke den konstruktive samhandlingen med kristne organisasjoner.

Det er generelt et økende fokus på frivillighet i samfunnet, og i kommunene spesielt. Med frivillighetsåret 2022 som mål, vil mange kommuner arbeide aktivt med å utvikle planer for frivillighetspolitikk. For kommunene er frivillig sektor viktig, og arbeidet med frivillighet bygger på innbyggermedvirkning, innovasjon, involvering og nettverksbygging. Sammen med andre ideelle aktører bidrar menigheter til en mangfoldig frivillighet. «En aktiv og levende frivillig sektor er av grunnleggende betydning for et aktivt og levende lokalsamfunn»¹⁷, ifølge KS.

Agenda 2030 med bærekraftsmålene ble vedtatt av FNs medlemsland i 2015, og er verdens felles mål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stanse klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene representerer en felles agenda som kirkene deler med kommuner, næringsliv og ulike aktører i sivilsamfunnet, og kan være et godt rammeverk for å øke samhandlingen mellom kirken og andre aktører i lokalsamfunnet. Mange kommuner legger bærekraftsmålene til grunn for kommuneplanene, og også næringslivet legger i økende grad målene til grunn for sin virksomhet. Mange av målene uttrykker sentrale anliggender for kirken, som for eksempel visjonen om at ingen skal utelates, eller målene om å bekjempe fattigdom, verne om livet på jorda og skape fredelige samfunn.

¹⁷ Kommunenes sentralforbund (KS). <https://www.ks.no/fagomrader/demokrati-og-styring/frivillighet/>

Samarbeid med kommunen og andre aktører i lokalmiljøet gir menigheter muligheter til å vise betydningen og relevansen av kirkelig frivillighetsarbeid og er med på å styrke relasjonene. Kjennskap til hverandres interesser, arbeid og felles forståelse av utfordringer kan være med på å forløse nytt engasjement og nye samarbeidsformer. Det er ikke gitt at andre aktører er kjent med bredden i Den norske kirkes engasjement, knyttet til for eksempel diakoni, kultur, kirkelig kulturarv, barn og unge, miljøspørsmål eller internasjonalt engasjement. Samhandling kan bidra til viktige nettverk for både de frivillige og kirken som organisasjon, opplevelse av anerkjennelse og gjøre kirken mer synlig og relevant som samarbeidspartner.

I møte med både kommune, næringsliv og andre samarbeidspartnere er det nødvendig å bygge arbeidet på gjensidig respekt og bevissthet omkring verdier, mål og ansvar. Det er også viktig å reflektere over hvordan kirken primært er et supplement til det offentlige ansvar, ikke en erstatning for det. Hvordan kirken er synlig og hvilken rolle man har, vil variere ut fra sammenhengen. I arbeidet med retten til tros- og livssynsutøvelse har kirken kompetanse på å samarbeide med institusjoner for å tilrettelegge for og bidra med religiøst innhold. I andre sammenhenger, som besøkstjeneste, er det avgjørende å kommunisere at kirkens diakonale oppdrag handler om å bygge inkluderende fellesskap for alle, uavhengig av livssyn.

"... motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling"

Frivillighet kan gi seg uttrykk på en rekke ulike måter. Ofte forbindes det med å gi tid og kompetanse. Å gi av ens økonomiske ressurser kan imidlertid også defineres som en frivillig tjeneste. Andelen som tilhører en husstand som gir pengegaver til frivillige organisasjoner har økt kraftig de siste årene, blant annet fordi innsamlingsorganisasjoner har vokst og innsamlingsarbeidet er profesjonalisert¹⁸. Interessant nok anses givne til tros- og livssynsorganisasjoner som få, men gir i gjennomsnitt de største beløpene¹⁹.

Kirken har foreløpig ikke fått sin andel av denne veksten av antall husstander som gir pengegaver. Det er mange som ser at deltakelse i en givertjeneste kan være en del av deres måte å være frivillig på. Man kan være i en fase av livet der det er vanskelig å være aktiv frivillig på annen måte. Samtidig er det mange som både er aktive frivillige og kan være med i en givertjeneste for menigheten. Det er viktig at kirken anerkjenner og motiverer til å være frivillig også gjennom å delta i en givertjeneste.

Resultatet av en styrket frivillig givertjeneste og innsamling er at menigheten får økte ressurser. Slik kan man nå lenger ut enn hva offentlig finansiering kan bidra til. En givertjeneste gir også en god opplevelse av medeierskap og det positive å bygge og skape noe sammen.

Skal kirken få del i veksten av innsamlede midler må kirken på samme måte som organisasjonene profesjonalisere arbeidet med givertjeneste og innsamling, og bidra til infrastruktur som legger til rette for dette.

¹⁸ Nye givertrender. Fundraisingsrapporten 2016. <https://www2.deloitte.com/no/no/pages/public-sector/articles/fundraisingsrapporten.html>

¹⁹ A. Fladmoe, K.H. Sivesind, D. Arnesen. *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge, 1998–2017*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

«...innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken»

Kunnskap om hva som bidrar til et bredt frivillig engasjement i kirken og hva som kan hemme det, er viktig for fremtidige strategier, bedre frivillighetsledelse og utvikling av ressurser og verktøy. Bedre statistikk kan gi mer presis kunnskap og grunnlag for bedre kommunikasjon. På statistikkfeltet er det samtidig viktig å balansere behovet for flere detaljerte opplysninger og den administrative byrden som ligger i å innhente informasjonen.

Hver dag gjør menigheter erfaringer av hva som fremmer og hemmer frivilligheten. Mange steder jobbes det strukturert og grundig med å utvikle det frivillige arbeidet og rammene for det. Den norske kirke vil i større grad innhente og formidle disse erfaringene.

Videre finnes det mye aktuell forskning på frivillighet som kan styrke feltet i kirken. Samtidig er det en utfordring at trosbaserte aktører i mindre grad er synlig eller tematisert i denne forskningen. I forbindelse med trosopplæringsreformen har det vært noe forskning på frivillighet og trosopplæring, men i mindre grad på frivillighet i kirken som helhet. Den norske kirke vil innhente og gjøre relevant forskning knyttet til frivillighet, og ta initiativ for at mer forskning skal gjøres på trosbasert frivillighet.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Kirkerådet har vedtatt at frivillighet er ett av fem fokusområder for 2020. Et Kirkemøtevedtak må gjenspeiles i ressurser og økonomi også i fortsettelsen. Vedtakspunktene må på ulike nivåer følges opp av handlingsplaner og ressurser til å gjennomføre disse. Dette vil konkretiseres av Kirkerådet i årsplan og budsjett for 2021 og påfølgende år.