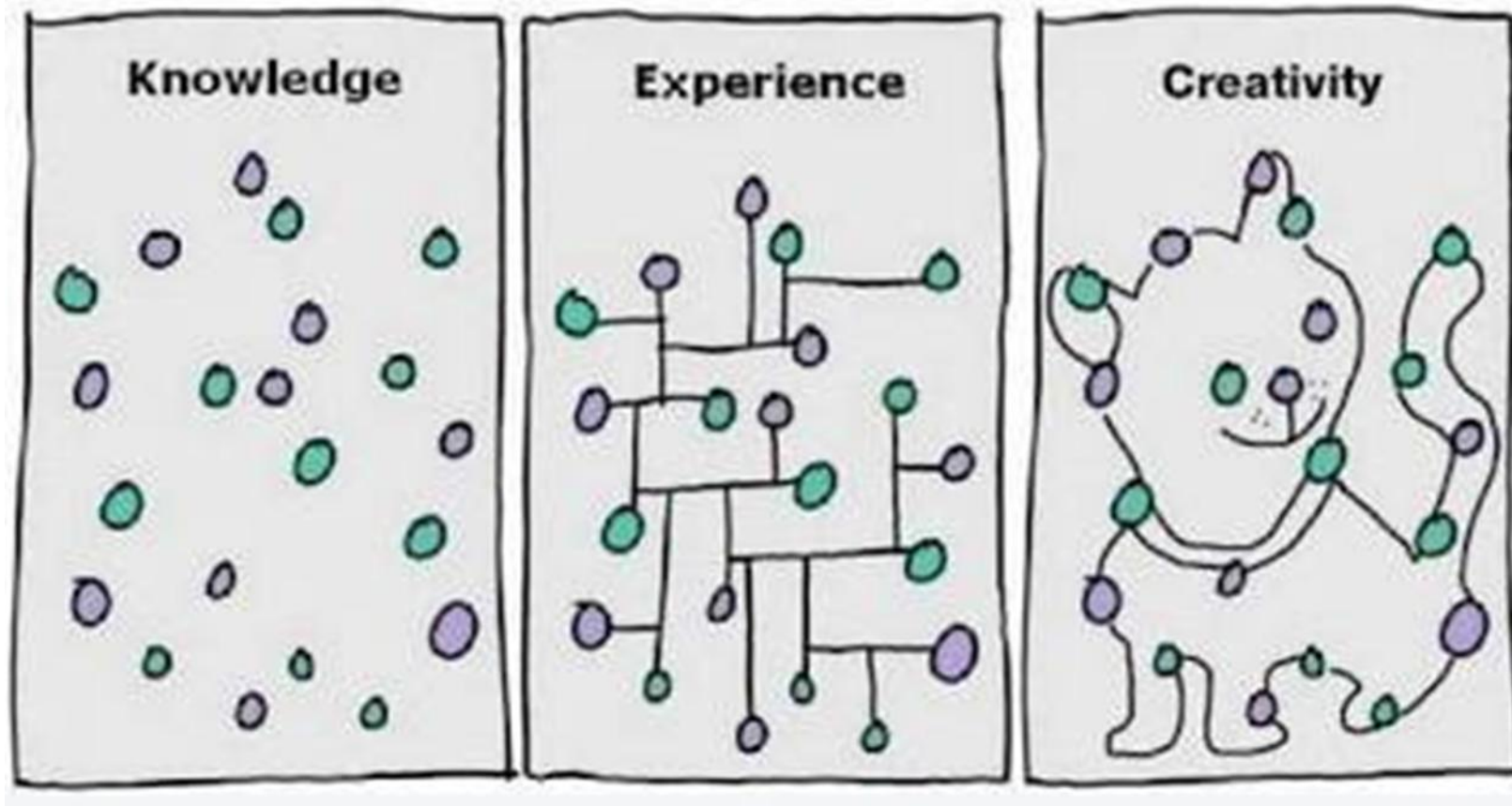


# Hvordan utvikle frivillighet i kirka?

Kirkefagdager Sør-Hålogaland bispedømme

Bodø, 23. april 2026

Stephen Sirris, prost Vestre Aker/professor 2 MF



# Frivillighet DNK

- 80 000 frivillige=2% av medlemmene
- Landsdekkende og demokratisk folkekirke
- Del av kirkas DNA
- Gode og bærekraftige lokalsamfunn
- Behov for systematikk og metodikk: «Gi noen en fisk, og han blir mett hele dagen. Lær noen å fiske, og han blir mett hele livet.» (Kinesisk ordtak?)



# Hvordan utvikle frivillighet i kirken?

## Modulbasert ressursmaterieill til bruk i menighetene

- Ingen standardisert oppskrift, men moduler å velge fra
- Noe konkret man kan *gjøre* for å styrke frivillighet
- Metodikk: Fleksibelt samtaleopplegg med tekst og refleksjonsspørsmål
- Anbefalinger til menighetene

<https://ressursbanken.kirken.no/nb-NO/diakoni/frivillighet/hvordan-utvikle-frivillighet-i-kirken/>



# Anbefalinger til menighetene

1. tematisere frivillighet systematisk ved å arbeide seg gjennom frivillighetsmodulene
2. bli kjent med omfang og innhold i menighetens frivillighet
3. reflektere over frivillighetens betydning i kirken
4. kartlegge frivilliges motivasjonsprofil og gi relevant oppfølging
5. utvikle en god «spørrekultur» og synliggjøre frivilliges fortellinger
6. aktivt tilrettelegge for organisk frivillighet og at frivillige kan ta større ansvar
7. styrke felleskapsbyggende tiltak og «fyrtårnprosjekter»
8. drøfte ansvarsforhold og organiseringsmodeller for de ulike frivillige aktivitetene
9. gi ansatte tid og ressurser til å prioritere arbeidet med frivillige
10. utforme en felles strategi for frivillighet





# 1: Verdsette

- «Frivillig er en person som fritt velger å gjøre en ulønnet innsats som kommer andre enn vedkommende selv og egen familie til gode. Frivillighet innebærer både engasjement og handling.» (Habermann 2007, s. 43)
- Betydning for individer, organisasjoner og samfunn
- Kirkefrivillighetens særtrekk og teologiske begrunnelse

1. Hvilken betydning har frivillighet i menigheten, og hvordan ville menigheten vært uten frivillighet?
2. Ta utgangspunkt i beskrivelsen av særtrekk ved kirkelig frivillighet. Hvordan vil vi beskrive frivilligheten i vår menighet?
3. Hva konkret ligger i å *verdsette* frivillighet i menigheten?

## 2: Motivere

	Motiver	Innhold
1	Verdi	Idealisme og interesse for saken
2	Læring	Utvikling, ny kompetanse og mestring,
3	Sosialt	Bygge nettverk, relasjoner og vennskap
4	Selvverd	Styrke eget selvbilde og identitet
5	Selvbeskyttelse	Lette egen livssituasjon
6	Arbeidsmarked	Bruke frivilligheten som en kvalifikasjon

- Frivillighet i endring - ny og gammel frivillighet
  - Motivasjon og mening
1. Hva motiverer oss som frivillige eller ansatte?
  2. Ta utgangspunkt i et par aktiviteter i menigheten. Hvilke motiver preger frivillige i de ulike aktivitetene – finnes det mønstre her?
  3. Hva kan vi gjøre for å stimulere motivasjonen for frivillig arbeid i menigheten?

# 3: Rekruttere

- Instrumentell eller organisk frivillighet?
  - Bekymring for ettervekst av yngre
  - Like rekrutterer like – hvem overser vi?
  - Best gjennom relasjoner og inn i godt miljø
  - 55% av spurte sier ja – spørrekultur (Wollebæk m. fl., 2015)
  - Spørre konkret om en tilpasset og definert oppgave
  - Kartlegge gjennom å bli kjent – se ressurser og potensial - kontinuerlig talentspeiding
1. Hver person deler erfaring om vellykket rekruttering. Er det fellesnevnerne i eksemplene?
  2. Hvordan foregår rekruttering av frivillige til ulike aktiviteter i menigheten? Rekrutteres frivillige på grunn av sin kompetanse?
  3. Ønsker frivillige å bruke sin profesjonelle (yrkes)kompetanse? Tilrettelegges det for utvikling av den frivilliges kompetanse?
  4. Hvordan inviterer vi til organisk frivillighet?

## 4: Relatere



- Fellesskapsbygging og relasjoner
  - Fyrtårnsprosjekter
1. Hva kjennetegner god samhandling mellom ansatte og frivillige?
  2. Hvordan uttrykker vi anerkjennelse overfor frivillige?
  3. Hvordan bidrar ansatte, menighetsråd og frivillige til en kultur preget av trivsel og engasjement?
  4. Hva kan være fyrtårnprosjekt i vår menighet?

# 5: Organisere

«Mine eller dine» frivillige etter virksomhetsområde – pulverisert ansvar?

- Relasjonell organisering
- Sektormodell
- Strategi- og handlingsplaner med frivillige gruppeledere
- Ansatt har overordnet ansvar «Jeg går på topp»
- Frivillig koordinator
- Lønnet frivillighetsleder

*For å utvikle frivillighetskulturen, kreves en tydeligere plassering av ansvar.*

1. Gi hverandre ett eksempel på god frivillighetsledelse du har opplevd. Er det noen fellesnevnerer mellom eksemplene?
2. Hva slags oppgaver gjøres av ansatte og hva slags oppgaver gjøres av frivillige? Erfares oppgavefordelingen som hensiktsmessig?
3. Hvordan vil vi beskrive organiseringen av frivillighet i menigheten?



## 6: Utvikle

- Sette på dagsorden
- Tjenesteordninger
- Menighetsråd
- Rydde plass for å prioritere frivillighet



1. Ta utgangspunkt i en aktivitet hvor ansatte og frivillige samarbeider. Hva fungerer, og hva er utfordringer?
2. Hvilke deler av frivillighetsarbeidet er vi særlig fornøyde med? Hvorfor?
3. Hvordan ønsker vi at frivilligheten skal se ut i menigheten om ti år?
4. Hva må til for å utvikle den i ønsket retning?

# Aktualitet

4-årig prosjekt ved MF med støtte fra HK-dir: Ingen studieavgift! (690x2)

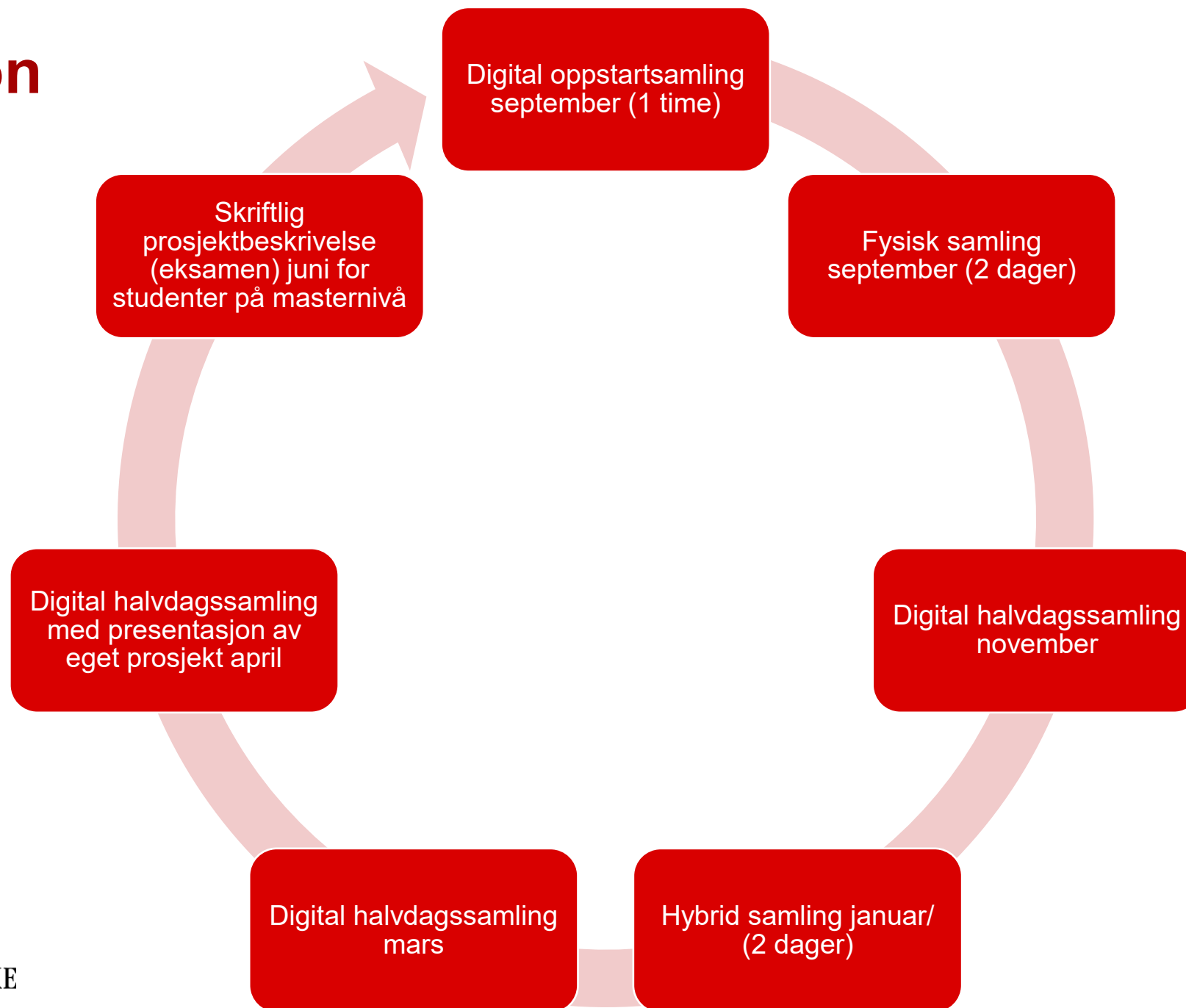
15 studiepoeng kurs for kirkeansatte og frivillige inkl. rådsmedlemmer

Fleksibelt og desentralisert studietilbud om frivillighet og samskaping – så langt gjennomført i 4 bispedømmer

Samskaping– to eller flere offentlige og private parter inngår i likeverdig samarbeid med hensikt å definere problemer og designe og implementere nye og bedre løsninger

Oslo 26/27 – siste gang?

# Progresjon



# Spørsmål

1. Hva konkret ligger i å verdsette frivillighet i menigheten?
2. Del en erfaring om vellykket rekruttering. Er det fellesnevnerne i eksemplene?
3. Hvordan inviterer vi til organisk frivillighet?

# Litteratur

Birkedal, E. (2017). Frivillighet i trosopplæringen. En refleksjon om samspill mellom ansatte og frivillige. *Prismet*, (3), 231-241.

Ekre, E. L., Øierud, G. L., Fretheim, K. og Steensnæs, M. B. (2019). *Fokus: Frivillighet*. IKO-forlaget.

Fretheim, K. (Ed.). (2014). *Ansatte og frivillige: endringer i Den norske kirke*. IKO-forlaget.

Fretheim, K. (2016). *Felleskap og organisering: frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. IKO-forlaget.

Korslien, K. (2019). *Frivillig arbeid i kirken: kartlegging av forskning på frivillighet. Erfaringer og anbefalinger for videreutvikling av kirkens frivillige arbeid*. VID vitenskapelig høgskole.

Løvaas, B. J., Sirris, S., & Kaasa, A. (2019). Har ledelse av frivillige noe å tilføre ledere i kunnskapsorganisasjoner? *Beta*, 33(1), 22-42.

Midttun, C., & Sirris, S. (2025). A values-conscious facilitator lacking a cohesive strategy: Leadership practices and volunteers in the Church of Norway. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, 42(2), 93-121.

Sirris, S. (2015). Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse. *Scandinavian Journal for Leadership and Theology*, 2.

Sirris, S. (2023). *En god frivillighetskultur. Organisering, ledelse og utvikling av frivillighet i Den norske kirke*. IKO-forlaget.

Sirris, S. (2023). *Frivillighet og ledelse av frivillige*. Cappelen Damm Akademisk.

Sporsheim, A., & Sirris, S. (2018). Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 35(1), 57-71.