



Fra venstre: Øyvind Sundfør Stokke-Zahl, Jo Båtevik, Nadine Larsen og Hilde Karin Wolter

Frivillighetsteamet i BKF

ORDNING OG TILBUD, SAMT KRITERIER OG VEILEDNING TIL PROSJEKTSØKNAD

Bergen kirkelige fellesråd
Avd. Kirkeliv, kultur og diakoni
4.8.2021

Versjon 1.0



DEN NORSKE KIRKE

Bergen kirkelige fellesråd

ÅPEN | FRIMODIG | TROVERDIG

Innhold

1.	Innledning.....	2
	Hilsen fra kirkevergen	2
	Oppsummering av dokumentet	2
2.	Frivillighetsteamet	3
	Bakgrunn og intensjon	3
	Organisering.....	3
	Primærkontakt og presentasjon av teamet.....	4
3.	Forankring for frivillighetsarbeid	6
	Fra den gamle til den nye frivilligheten	6
	Frivilligheten som skaper møteplasser.....	6
	Frivillighetsfokus i kirke og samfunn	7
4.	Tjenester teamet leverer, i tillegg til prosjektene.....	9
	4.2 Ressursbank	9
	4.3 FRIDA	9
	4.4 Eksempler på tjenester teamet kan bistå med.....	9
	4.4.1 Oppstartbesøk – strategisamling for frivillighetsarbeidet	9
	4.4.2 Rekruttering av frivillige	10
	4.4.3 Kommunikasjon og profilering.....	10
	4.4.4 Kurs og kompetanseheving for stab, råd og frivillige	10
	4.4.5 Bistand til arrangement for frivillige.....	10
	4.4.6 Digital kompetanse.....	10
	4.4.7 Operasjon givertjeneste.....	10
5.	Frivillighetsprosjekt i menighet	11
	5.1 Innledning.....	11
	5.2 Sentrale tema man kan ha med i et prosjekt	11
	5.2.1 Tema 1: Hvorfor er frivillighet viktig i kirken?	11
	5.2.2 Tema 2: Frivillighetsledelse – hva er det og hvordan få det til?	11
	5.2.3 Tema 3: Ivaretagelse av frivillige – både korte og lange engasjement	12
	5.2.4 Tema 4: Rekruttering av frivillige – hvorfor, hvem, hvordan, hvor?.....	12
	5.2.5 Tema 5: Organisering og struktur – hvordan organisere de frivillige?	13
	5.2.6 Tema 6: Muligheter for samarbeid med andre menigheter?	13
	5.2.7 Tema 7: Kartlegging og undersøkelser.....	14
	5.2.8 Tema 8: Nettverks- og omdømmebygging.....	14
6.	Referanseliste.....	15
7.	Vedlegg: Kriterier for prosjektsøknader.....	16

1. Innledning

HILSEN FRA KIRKEVERGEN

Frivillighet – en døråpner til fellesskap

Ja, for det er fellesskapet som er målet for kirkens arbeid – at mennesker skal få frimodighet til å være en del av menigheten og det gode fellesskap med vår himmelske Far. Mange av oss er vokst opp i dette fellesskapet, mange av oss ble invitert inn i fellesskapet – og mange av oss ble med fordi vi fikk bidra med noe. Både kakebaking, dugnad på kirkebygg, et komitearbeid, et oppdrag som voksenleder for konfirmantene, er eksempler på hvordan frivilligheten ble en vei inn i fellesskapet.

Mer himmel på jord – det er kirkens visjon. Dette handler om at kirken i Bergen skal være et inkluderende fellesskap – at vi opptrer på en slik måte at mennesker får frimodighet til å bli med. Derfor er det viktig å arbeide systematisk med frivillighet. Frivillighetsteamet skal bidra til frivillighet både gjennom prosjekter i menighetene og med praktisk hjelp og kompetanse. Jeg ønsker både menigheter og frivillighetsteamet lykke til med kirkens store oppdrag – å invitere til fellesskap!

Kirkeverge Asbjørn Vilkenen
Bergen juni 2021

OPPSUMMERING AV DOKUMENTET

I dette dokumentet beskrives Bergen kirkelige fellesråds organisering av videre satsning på arbeid med frivillighet. Det er behov for å utvikle nye måter å jobbe med frivillighet på, da både ressursituasjonen, samfunnet og frivilligheten er i endring.

Kirken i Bergen skal nå ta fatt på et arbeid der menighetene og kirkevergen samarbeider om dette utviklingsarbeidet. I kapittel to: *Frivillighetsteamet*, beskrives bakgrunn og intensjon, organisering og hvem teammedlemmene er. I kapittel tre: *Forankring for frivillighetsarbeid*, beskrives det hvorfor frivillighet er viktig og hva andre sentrale samfunnsaktører mener og satser på. I kapittel fire: *Tjenester teamet leverer, i tillegg til menighetsprosjekt*, beskrives det hva teamet kan hjelpe menighetene med, selv om man ikke får tildelt prosjekt. I kapittel fem: *Frivillighetsprosjekt i menighet*, beskrives eksempler på hva prosjektene kan inneholde, samt råd om sentrale tema innenfor frivillighetsarbeidet. I kapittel seks er det referanseliste og i kapittel syv er kriteriene for å få tildelt menighetsprosjekt vedtatt av fellesrådet beskrevet. Vi gleder oss til å ta fatt på samarbeid og arbeid.

Vårt mål er å bidra til utvikling og vekst i menighetene.

Lars Kristian Stendahl Gjervik,
Sjef Kirkeliv, Kultur og Diakoni
Bergen august 2021

2. Frivillighetsteamet

BAKGRUNN OG INTENSJON

Bergen kirkelige fellesråd besluttet våren 2021 å opprette et frivillighetsteam. Teamet startet sitt arbeid 1. juni 2021. Bakgrunnen var en tvunget nedbemanning der en måtte kutte fra cirka 10 årsverk frivillighetskoordinatorressurs til 4 årsverk. Det var mange dilemma knyttet til hvordan disse fire årsverkene skulle benyttes, men fellesrådet besluttet etter en grundig prosess, å gå for det som i saksutredningen var modell to, å etablere et team med fire 100% stillinger som skal bidra i alle våre 25 menigheter. Intensjonen er at ressursen på 400 % skal bli en sterk kraft i organisasjonen som bidrar til utvikling og vekst for menighetene. Bjørgvin Bispedømme lanserer høsten 2021 en ny veileder for oppfølging av frivillige medarbeidere i kirken, denne vil vi støtte opp om og benytte oss av. Sammen med Bispedømme og kirkerådets satsninger på frivillighet, ønsker BKF å være en spydspiss for utviklingsarbeidet knyttet til frivillighetsfeltet i kirken.

ORGANISERING

Teamet skal bidra i menighetene gjennom to hovedstrategier.

For det første skal teamet bidra med praktisk hjelp til å løse oppgaver, tilby kompetanse, samt gi råd og veiledning til alle som ønsker det, uavhengig av prosjekt, dog begrenset av kapasitet. Dette står beskrevet i kapittel 4. Er det vanskelig å beskrive hva dere trenger hjelp til, ta kontakt med teamet.

For det andre skal teamet etter søknad fra menighetene, drive prosjektbasert frivillighetsarbeid i menighetene. Veiledning til prosjektsøknad er beskrevet i kapittel 5, og kriterier vedtatt av fellesrådet ligger vedlagt. Ønsker dere ytterligere hjelp til å skrive prosjektsøknad – ta kontakt med teamet. Det er Bergen kirkelige fellesråd som gjennom vedtak tildeler prosjekt.

Som dere forstår av de to strategiene, er det altså ikke slik at man må ha et prosjekt for å få tilgang til teamets ressurser.

Det å jobbe i team betyr at de er ressurser for hverandre, utvikler løsninger sammen og kan samarbeide om å løse små og store oppgaver etter behov. Dette betyr konkret at når menighetene melder inn behov jf. kapittel 4 og 5, meldes behovet til teamet som beslutter hvordan behovet skal løses og hvem som skal involvere seg. Det er en forventning om at en over tid bygger opp en sterk kollektiv kompetanse og kapasitet i teamet, og at dette kommer flest mulig til gode.

Når det gjelder prosjektene vil de menighetene som får innvilget prosjekt få en definert ressurs (en person i en viss størrelse). Det kan likevel være slik at andre i teamet blir en

ressurs inn i prosjektet for å bistå med gjennomføring eller kompetanse. Dette gjør at hele teamet i mer eller mindre grad vil ha en link til alle prosjektene.

Teamet har også et tett samarbeid med kirkevergens kommunikasjonsrådgiver for kompetanse og kapasitet.

I tillegg etableres det en primærkontakt i alle prostiene. Hver frivillighetskonsulent blir primærkontakt i hvert sitt prosti. Denne primærkontakten har et særlig ansvar for å ha kommunikasjon med menighetene i sitt prosti, og fange opp ønsker, behov og muligheter.

PRIMÆRKONTAKT OG PRESENTASJON AV TEAMET

Som nevnt over etableres det en primærkontakt for menighetene i hvert prosti.

Prosti	Primærkontakt	e-post	mobil
Bergensdalen	Jo Båtevik	jb324@kirken.no	41390740
Fana (BKF)	Hilde Karin Wolter	hw678@kirken.no	41141346
Åsane (BKF)	Nadine Larsen	nh728@kirken.no	kommer
Domprostiet	Øyvind Sundfør Stokke-Zahl	os658@kirken.no	40553626

Teamet består altså av disse fire frivillighetskonsulentene. De har ulike kompetanser og utfyller hverandre. Organisatorisk er de en del av kirkevergens avdeling Kirkeliv, kultur og diakoni og rapporterer hit. Nærmeste leder er Lars Kristian Stendahl Gjervik.

Kort presentasjon:

1. Jo Båtevik.

Jo er frivillighetsteamets teamleder. Han har grunnutdanning som lærer og bakgrunn som rektor i syv år på Askøy. Han har videreutdanning i organisasjon og ledelse samt rektorskolen/skolelederutdanning. Jo kommer fra stillingen som frivillighetskoordinator/administrasjonsleder i Landås menighet. Han er engasjert i politikken for Askøy KRF hvor han p.t. er styreleder. Fra høsten 2021 skal han ta en master i samfunnsarbeid ved HVL som er veldig relevant for arbeidet som frivillighetskonsulent.

2. Hilde Karin Wolter.

Hilde har master i sosiologi med vekt på demografi og familie fra USA. Hun er også utdannet frivillighetskoordinator i eldreomsorgen og har siden 2007 jobbet som frivillighetskoordinator i Birkeland menighet, en av Bergens største menigheter. Her har hun også jobbet med trosopplæring og som konsulent med blant annet ansvar som redaktør for menighetsblad, web redaktør og ansvar for sosiale medier. Hilde representerer med sine 14 år som frivillighetskoordinator i Birkeland, god og viktig erfaring inn i teamet.

3. Nadine Larsen.

Nadine har jobbet i BKF siden 1994 og er den i teamet som har vært lengst i organisasjonen. Dette gjør at hun har med seg viktige erfaringer, blant annet knyttet til utvikling og endringsarbeid. Hun er utdannet kirketjener og har jobbet som kirketjener og frivillighetskoordinator i Biskopshavn og Åsane. Nadine har vært tillitsvalgt i over ti år noe som gir nyttig kompetanse knyttet til samarbeidet med ansatte i menighetene. I Biskopshavn har hun blant annet hatt ansvar som web ansvarlig, arrangere medarbeiderfester/samlinger, arrangere kurs for tekstlesere etc. Nadine er også utdannet klatreinstruktør og holder Brattkorkkurs (klatrekurs) for voksne.

4. Øyvind Sundfør Stokke-Zahl.

Øyvind er utdannet fotograf og har blant annet studert medievitenskap og Arabisk. Han har også frivillighetskoordinator- utdanning. Øyvind har lang fartstid fra Olsvik menighet der han har hatt ulike roller både som folkevalgt i menighetsråd, frivillig og ansatt innenfor trosopplæring, menighetskonsulent og som frivillighetskoordinator fra 2017. Han har mye erfaring med prosjektorganisering noe som blir et viktig bidrag inn i gruppen. Han er produksjonsansvarlig for KulturFEST som er en stor kulturfestival i Olsvik kirke, og er for øvrig en habil jazz kontrabassist.



3. Forankring for frivillighetsarbeid

Fra den gamle til den nye frivilligheten

Ordet dugnad har en lang tradisjon i Norge, og kan spores tilbake til lang tid før lag og organisasjoner ble opprettet. Det var rett og slett ikke mulig å få utført en del kraftkrevende oppgaver for familier eller enkeltpersoner i et langstrakt og spredt bebygget land.

Denne dugnadsånden har overlevd de samfunnsmessige endringer, profesjonalisering av oppgaver og en fremvoksende velferdsstat, og ble i 2004 kåret til årets ord av NRK.

Men i tillegg til denne dugnadskulturen som vi setter høyt i verdi, vokser det frem en ny type frivillighet; frivilligheten som en arena og aktør for inkludering, medvirkning, sosial utjevning og en måte å møte klima- og miljøutfordringer. Her fra regjeringens stortingsmelding om frivillighet (Meld. St. 10 (2018–2019), s. 22):

Frivillig innsats er ikkje berre dugnadsinnsats og arbeidskraft, men også kompetanseformidlande, tradisjonsberande og folkehelsefremjande. [...] Frivilligheita tek også miljø- og klimautfordringane alvorleg.



Frivilligheten som skaper møteplasser

Dette fokuset på frivillighetens potensiale for å skape inkluderende møteplasser for mennesker på tvers av bakgrunn og identitet, finner vi i Kirkemøtet sin handlingsplan for frivillighet 2021–2023 (Kirkerådet, 2021):

I fellesskapet vil vi at alle skal ha mulighet til å delta og bidra. Frivillighet gir mulighet til å gjøre godt og til å gi uttrykk for engasjement. Å være frivillig kan gi tilhørighet, mening, erfaring, mestring og fellesskap. Frivilligheten kan ha stor verdi både for enkeltmennesket, kirken og samfunnet.

Videre pekes det også her på at den nye frivilligheten vil kreve en større grad av «skreddersøm» i møtet med stadige endringer i samfunnet, og ikke minst i en så mangfoldig og komplisert struktur som kirken.

Frivillighetslandskapet er i stor endring og arbeidet med frivillighet krever i større grad enn tidligere skreddersøm og kunnskap om ulike former for frivillighet. Den norske kirke er dessuten en mangfoldig

organisasjon, med en komplisert struktur, som stiller store krav til god frivillighetsledelse.

Bjergvin bispedømme konkretiserer videre nasjonale satsningsområder, fra både myndigheter og kirkemøtet, i sin strategi og satsing for 2021–2024 (Bjergvin bispedømmeråd, 2021).

Her pekes det blant annet på at ungdom og unge voksne skal kunne finne trygge og gode møteplasser, bruke sine egne kulturelle uttrykksformer, være engasjerte for menneskeverd, klima og rettferdighet og delta aktivt i gudstjenester og trosfelleskap.

Det legges også vekt på at flere skal få kunne bruke sine evner og gaver i frivillig tjeneste, og at kirka skal møte folk der de er i livet og skape inkluderende fellesskap.

Frivillighetsfokus i kirke og samfunn

For å videre underbygge viktigheten av den frivillige sektoren i barnas oppvekstmiljø, ble *Fritidserklæringen* undertegnet i 2016 av daværende statsminister Erna Solberg, ministre fra flere departementer, KS og en rekke sentrale organisasjoner innen frivillighetsfeltet; deriblant Røde Kors, KFUK-KFUM og Kirkens Bymisjon.

Fritidserklæringen bygger på artikkel 31 i *FNs barnekonvensjon*, som sier at alle barn har rett til fritid og lek, og til å delta i kunst og kulturliv. Videre peker den på måter offentlig sektor og frivilligheten kan samarbeide for å sikre barn adgang til organiserte fritidsaktiviteter.

Det sterke fokuset på frivillighetens verdi fra sentrale myndigheter, kan også spores utover i myndighetsorganene, herunder et utdrag fra Vestland fylkeskommune sin frivilligstrategi for 2021–2022:

Strategien er spesielt retta inn mot
- Like moglegheiter til å delta i verdiskaping
- Vestland skal fremje opne og inkluderande arenaer for deltaking i kultur, frivillig arbeid og sivilsamfunn

Bergen kommune er i prosessen med å revidere sin plan for frivillighet, som er fra 2015, og bygger den nye planen på de samme hovedlinjene som i stortingsmeldingen og fylkeskommunen sine føringer. I budsjettildelingene til Bergen kirkelige fellesråd ser man tydelig hvilke forventninger som stilles til kirken fra kommunen sin side (Bergen kommune, 2021):

Bergen har et rikt mangfold av tros- og livssynssamfunn. Mange tros- og livssynsorganisasjoner gjør en stor frivillig innsats for Bergen og byens innbyggere og er med på å gjøre Bergen til en mer spennende og mangfoldig by. [...] Den norske kirken i Bergen med sine 25 menigheter er viktige lokale institusjoner og organisasjoner som byrådet vil sikre gode vilkår for. Både de flere tusen sosiale tiltakene og de brede lokale

kulturaktiviteter og bydekkende kunstopplevelser er viktig for hele byen.

Hvordan svarer så kirken i Bergen på kommunens forventninger i sine budsjettoverføringer? I Bergen kirkelige fellestråd sitt verdi- og måldokument for 2021–2022, kan man lese følgende:

Kirken er en verdiskaper i samfunnet. Her står kirken sammen med politikere, samfunnsbyggere og alle gode krefter som arbeider for de gode, trygge fellesskap. Vi arbeider for et samfunn med trygg oppvekst for barn og unge, et samfunn hvor syke og pleietrengende får hjelp, et samfunn med meningsfull hverdag for alle. Vi er frimodige når vi ber kommunen å investere i nye diakonstillinger fordi vi vet at dette bidrar til livshjelp, integrering og tilhørighet i gode fellesskap. Vi strekker oss etter FNs bærekraftsmål og kommunens grønne strategi.

Bergen kirkelige fellestråd ønsker blant annet ut fra disse målsetningene å synliggjøre og utvikle kirken som kulturaktør og kulturarena i Bergen, styrke kirkens arbeid med diakoni og skape gode møteplasser for unge voksne og studenter i byen.

Frivillighetens år 2022

Etter initiativ fra Frivillighet Norge, som er et samarbeidsforum for frivillige organisasjoner, skal hele landet feire frivillighetens år i 2022. Det skal settes «flomlys på frivillige organisasjoner og frivillighetspolitikken i Norge. Det skal bidra til økt deltakelse og mangfold, og synliggjøring av merverdien frivillig sektor bidrar med i samfunnet.» (Frivillighetens år).

Kirken i Bergen ønsker å være en viktig bidragsyter til mangfoldet av organisasjoner i denne feiringen, og har en unik mulighet til å sette søkelyset på hvordan kirkene bidrar til å skape gode og inkluderende lokalsamfunn og møteplasser.

I dette ligger også starten på en ny epoke i arbeidet med frivillighet i Kirken i Bergen. Frivillighetsteamet er på plass og har startet sitt arbeid med systematisk arbeid rettet mot frivillighet. Tilgjengelig for alle menighetene vil teamet bistå med oppgaver og utfordringer knyttet til rekruttering, oppfølging, kommunikasjon og samarbeid mellom frivillige og ansatte.



4. Tjenester teamet leverer, i tillegg til prosjektene

4.1 INNLEDNING

Teamets oppdrag er:

- Bidra til at menighetene er åpne og attraktive fellesskap for frivillighet.
- Bidra til at menighetene har god og effektiv praksis knyttet til frivillighetsarbeidet.
- Bidra til utvikling og kompetanseheving i menighetene.
- Jobbe direkte med menigheter gjennom prosjektarbeid og andre tjenester.

Alle menigheter kan ikke få innvilget sine prosjekter samtidig, eller ønsker kanskje ikke prosjektorganisering for å dekke sine behov. Derfor tilbyr teamet sin kompetanse og kapasitet gjennom en digital **ressursbank** og den digitale **meldeportalen FRIDA**. I meldeportalen FRIDA kan menighetene melde inn ulike behov de har, søke bistand, råd og veiledning innenfor frivillighetsfeltet. FRIDA er for alle menigheter – uavhengig av om menigheten samtidig jobber med et frivillighetsprosjekt. Nedenfor er det i tillegg til ressursbanken og FRIDA beskrevet noen eksempler på områder hvor teamet kan bistå menighetene utover prosjektene.

4.2 RESSURSBANK

Det skal bygges opp en digital ressurs- og kompetansedelings bank som kan komme alle menigheter til nytte. Denne vil bestå av ulike deler, både praktisk veiledning og som en idébank. Her vil vi blant annet samle eksempler på hvordan menigheter løser forskjellige oppgaver, hva som viser seg å fungere i praksis, med en link til oppdatert forskning på feltet. Ressursbanken vil være åpen for alle og bygges kontinuerlig. Her vil vi også legge ut en logg på alle oppdrag som løses.

Sharing is caring - vi kan lære mye av hverandre.

4.3 FRIDA

FRIDA er en enkel og lavterskel digital meldingsportal der man kan melde inn oppdrag/behov menigheter har, som man ønsker at Frivillighetsteamet skal bistå med. Ved innmelding av oppdrag/behov/utfordringer vil man bli kontaktet av teamet. Informasjon og opplæring i bruk av FRIDA kommer i august 2021.

4.4 EKSEMPLER PÅ TJENESTER TEAMET KAN BISTÅ MED

4.4.1 Oppstartbesøk – strategisamling for frivillighetsarbeidet

Dette er et oppstartbesøk der frivillighetsteamet kommer på besøk til stab/menighetsråd for å hjelpe menigheten i gang med å planlegge veie videre. Mange menigheter er nå usikre på hvem som skal gjøre det arbeidet

frivillighetskoordinatorene har gjort. Kanskje er det oppgaver som ingen har ansvar for og kanskje er det vanskelig å se hvor man skal begynne. Frivillighetsteamet har allerede vært med på en slik samling i en menighet og har begynnt å samle erfaring.

4.4.2 Rekruttering av frivillige

Profilering og rekruttering til både lokale og byomfattende arrangementer og aktiviteter. Synliggjøre menigheten i lokalmiljøet, og informere om aktiviteter. Stands, plakater og veiledning til påmelding som frivillig, sammen med prosjektets/menighetens representant(er).

4.4.3 Kommunikasjon og profilering

Bistå i kommunikasjonsarbeid og profilering. Blant annet se på strategisk bruk av lokale ressurser der man ikke har kommunikasjonsmedarbeider. Dette punktet henger også sammen med punkt 4.4.5 om digital kompetanse på bruken av nettsider, sosiale medier, og informasjons- og kommunikasjonsmateriell.

4.4.4 Kurs og kompetanseheving for stab, råd og frivillige

Teamet skal være oppdatert på frivillighetsforskning og frivillighetspolitikk. Tilby kompetanseheving og bevisstgjøring på forskjellige tema innen frivillighetsfeltet.

4.4.5 Bistand til arrangement for frivillige

Inspirasjon og opplegg/program til medarbeidersamlinger, temakvelder, kurs og lignende. Markering av Frivillighetens år 2022.

4.4.6 Digital kompetanse

Mange menigheter tar nå i større grad i bruk digitale plattformer og føler kanskje at de ønsker mer kompetanse på dette, både i form av en strategiplan for hvordan man når nye frivillige, og hvordan man kommuniserer menighetens mål, visjoner, og aktiviteter. Teamet samarbeider tett med kirkevergens IT avdeling og kommunikasjonsavdeling om valg av dataverktøy, kurs, kompetanse og kapasitet. Teamet vil også ha kjennskap til forskjellige plattformer og datasystemer som kan gi nye muligheter for tilrettelegging, involvering, inkludering og fellesskap.

4.4.7 Operasjon givertjeneste

Teamet er en del av kirkevergens ressursgruppe knyttet til operasjon givertjeneste. Teamet kan i samarbeid med andre tilgjengelige ressurser på givertjeneste bistå med kompetanse og kapasitet. For eksempel knyttet til full utnyttelse av givertjenestesystemer, ideer og eksempler på ulike måter å gjennomføre giverprosjekt.

5. Frivillighetsprosjekt i menighet

5.1 INNLEDNING

Menigheter kan søke om å få en ressurs til å lede et frivillighetsprosjekt. Frivillighetskonsulentene vil lede prosjektet på oppdrag fra menighetsrådet og i samarbeid med ansatte og frivillige i menigheten.

Et frivillighetsprosjekt tar utgangspunkt i menighetens egne definerte behov i frivillighetsarbeidet, og kan være på overordnet nivå eller knyttet til konkret oppgaveløsning i menigheten. Dette står beskrevet i punkt. 5.2

Prosjekt kan berøre ett eller flere tema/emner innen frivillighetsarbeid. I punktene under finnes forslag til emner, med forklaringer/eksempler. Disse er ment å være til inspirasjon og bevisstgjøring knyttet til prosjektenes oppbygging og bredde. I søknadsportalen vil det være mulighet for å krysse av for de tema/emner prosjektet berører.

Kriterier for prosjektene er vedlagt i kapittel 7.

5.2 SENTRALE TEMA MAN KAN HA MED I ET PROSJEKT

5.2.1 Tema 1: Hvorfor er frivillighet viktig i kirken?

Det er viktig å skape forankring, forpliktelse og motivasjon for frivillighetsarbeid i stab og råd. Frivillighet i kirken har en teologisk begrunnelse og en aktiv deltakende fellesskapsdimensjon. Kirken og frivilligheten har et blikk utover seg selv og viser hvordan kirken/menigheten står i relasjon til lokalsamfunnet (Sirris, 2015).

Sentrale spørsmål:

- For hvem sin del er frivillige inkludert i menighetsarbeidet?
- Hvordan er samarbeidet med frivillige?
- Brukes de kun for å utføre viktige oppgaver for staben, eller er det samtidig rom for de frivillige til å skape arbeid/aktiviteter i menigheten de selv ønsker/brenner for?
- Arbeides det bevisst med utvikling av frivillighetsområdet?
- Går det en rød tråd gjennom hvordan en vil være menighet og hvordan en involverer og leder frivillige?

5.2.2 Tema 2: Frivillighetsledelse – hva er det og hvordan få det til?

Dette temaet er ett av de mest sentrale tema når man skal utvikle sitt frivillighetsarbeid.

Med frivillighetsleder menes en som jobber systematisk og planmessig med rekruttering, opplæring, utvikling, omsorg og avvikling av frivillige medarbeidere (Sirris 2015). Frivillighetslederen er den som har direkte kontakt med de frivillige. Å lede frivillige på en god måte innebærer at de frivillige blir hørt, sett og tatt på alvor, samt at lederen er synlig, tilgjengelig og deltakende. Det er også viktig at frivilligledelsen forankres og at ansvaret tydeliggjøres (Sporsheim, 2017).

Frivillighetsledere kan være ansatte eller frivillige som leder frivillige.

Sentrale spørsmål er:

- Hvordan er samarbeidet mellom ansatte og frivillig?
- Hvem er frivilliglederne? Ansatte? Frivillige?
- Hvordan blir ansvar for kontakt, samarbeid og oppfølging av frivillige fordelt?
- Hvordan kan kvaliteten på ledelse styrkes?
- Hva er de største utfordringene og mulighetene i oppfølging av frivillige?
- Motivasjon og relasjon er viktige stikkord for trivsel i frivillig arbeid, hvordan ivaretas dette?

5.2.3 Tema 3: Ivaretagelse av frivillige – både korte og lange engasjement

I ivaretagelsen ligger også invitasjonen inn i fellesskapet. Man passer på at de frivillige har det de trenger for å gjøre det de skal, og viser at dette er et godt sted å være.

Sentrale spørsmål er:

- Hva trenger vi av arbeidsmåter og konkrete verktøy. Hvem trenger hva?
- Er det greit å behandle folk forskjellig?
- Hvordan sikrer vi god oppfølging? Funksjonelle lister og bruk av medarbeideren?
- Hvordan bruke samtaler, kontrakter og avtaler for tidsperspektiv og innhold i frivillige oppgaver?
- Hvem utrunder og veileder de frivillige?
- Hva er gode rutiner for informasjon, instruksjoner, rutiner, etc?
- Hvordan holde kontakt med de frivillige: epost, nyhetsbrev, sosiale medier, SMS?
- Hvordan bygge opp systemer som er bærekraftige og som kan vare i mange år?

5.2.4 Tema 4: Rekruttering av frivillige – hvorfor, hvem, hvordan, hvor?

Rekruttering er kanskje det temaområdet innenfor frivillighetsarbeidet man først får utfordringer knyttet til. Om man ikke lykkes med rekrutteringen kan det være vanskelig å komme seg ut av en negativ spiral. Tradisjonelt sett har mange menighetene rekruttert flest frivillige i den indre kjernen i grønn gruppe. (jf. kirkens medlemsundersøkelse). Så vet vi at potensialet for rekruttering i gul gruppe er veldig stort.

Sentrale spørsmål er:

- Hvilke frivillige ønsker vi å rekruttere og hvorfor?
- Finnes det frivillige vi ikke vil ha?
- Hvor finner man frivillige?
- Hvem rekrutterer? Hvor er ansvaret for rekruttering plassert? Hvordan følges dette opp?
- Finnes det rom for at frivillig engasjement kan blomstre/oppstå?
- Hvordan nå ut til nye frivillige? Definere målgrupper for rekrutteringen?
- Hvilke metoder/plattformer er hensiktsmessig å benytte?
- Hva er egentlig de beste rekrutteringsverktøyene i 2021?
- Hvorfor lykkes andre så godt? Noen har ventelister med frivillige.

5.2.5 Tema 5: Organisering og struktur – hvordan organisere de frivillige?

Det finnes ulike måter å jobbe med og å organisere frivillige. Noen har utarbeidet modeller som kan være overførbare til vår kontekst.

Sentrale spørsmål er:

- Passer Vågsbygdmodellen hos oss? Og hva kan vi ev. få ut av den?
- Hvilke andre modeller finnes, som best passer vår menighet?
- Hvordan treffe forskjellige frivilligroller på beste måte i organiseringen
- Hvordan jobber vi med medbestemmelse, deltakelse og frivillig eierskap?
- Hvem har hovedansvar for de frivillige? Er dette kjent for de frivillige/stab/råd?
- Hva er de frivilliges oppgaver og hva skal staben ha ansvar for?
- Hvordan kan vi legge rette for frivilliges egne initiativ og engasjement?

5.2.6 Tema 6: Muligheter for samarbeid med andre menigheter?

Det kan for flere være hensiktsmessig å samarbeide med andre. Da kan man både samkjøre ressurser og arbeid, men man kan også breie ut de frivilliges muligheter.

Sentrale spørsmål:

- Kan de være hensiktsmessig for oss å samarbeide om eller dele frivillige innenfor ulike områder som for eksempel; foredragsholdere til bibeltimer, korarbeid, medliturger, trosopplæring, kulturarbeid, kommunikasjonsarbeid og diakonale tiltak?
- Kan det være lurt å samle frivillige som er opptatt av et samme tiltak/tema i egne grupper i større enheter en menigheten/prostiet?
- Hvordan kan vi samarbeide om konkrete tilbud, samlinger og arrangementer som for eksempel eldretreff, vi over 65, gutteklubb, turgrupper, besøkstjeneste?
- Hvordan samarbeide på tvers av menigheter uten å “miste lokal forankring”?

- Hvordan kan vi koordinere hvilke målgrupper og profiler kirkenes aktiviteter har? Skape målrettede tiltak mot flere grupper/behov.

5.2.7 Tema 7: Kartlegging og undersøkelser

Det å gjennomføre kartleggingsarbeid og å undersøke både behov og muligheter kan være nyttig for å få oppdatert informasjon om status i menigheten.

- Bruker/treffer menighetens aktiviteter de frivilliges kompetanse og engasjement?
- Hvilke typer frivillige finnes i området, og hva ønsker de å gjøre? Konkrete arbeidsoppgaver eller frihet til å starte og lede egne aktiviteter og lignende?
- Hvilke ressurser finnes?
- Medarbeiderundersøkelse (frivilliges trivsel, ivaretagelse, oppfølging, etc.)

5.2.8 Tema 8: Nettverks- og omdømmebygging

Mange menigheter har et godt omdømme, en sterk og trygg posisjon i lokalsamfunnet. Kirken, og dens arbeid assosieres gjerne som en positiv aktør i lokalsamfunnet. Men hvordan kan vi jobbe mer systematisk med dette? Vi vet at omdømme er avgjørende for samfunnet og enkeltmenneskers vilje til finansiering, tilknytning, engasjement og deltakelse. Dette henger tett sammen med andre utfordringer vi sysler med som f.eks. oppslutning rundt dåp, konfirmasjon og gudstjeneste.

Sentrale spørsmål.

- Hvilke andre frivillige organisasjoner kan og bør vi samarbeide med?
- Hvordan kan vi samarbeide med næringslivet i bydelen?
- Når menigheten ut med informasjon om arbeidet i nærmiljøet?
- Hvor godt lykkes vi med vårt kommunikasjonsarbeid? Nettside, menighetsblad, lokalavis, sosiale medier?
- Hvordan driver vi markedsføring? Har vi noe å gå på? Noe å lære?

Lykke til!

Vi ser fram til samarbeid og en spennende utviklingstid for frivillighetsarbeidet.
På vegne av frivillighetsteamet i BKF:

Lars Kristian Stendahl Gjervik
Sjef kirkeliv, kultur og diakoni
Mob.: 91630424. e-post: lg376@kirken.no



DEN NORSKE KIRKE

Bergen kirkelige fellestråd

ÅPEN | FRIMODIG | TROVERDIG

6. Referanseliste

Her er en oversikt over tekstene det er referert til. I disse er det mye spennende å lese om, dersom en vil vite mer om frivillighet.

Meld. St. 10 (2018–2019). *Frivilligheita – sterk, sjølvstendig, mangfaldig. Den statlege frivilligheitspolitikken*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/82a9eff104b3441d92c04198370a0724/nn-no/pdfs/stm20182019001000odddpdfs.pdf> (Hentet: 1. juli 2021)

Kirkerådet (2021) *Handlingsplan frivillighet 2021–23*. KR 19/21. Oslo: Kirkerådet. Tilgjengelig fra: https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2021/januar/kr_19_o_21_handlingsplan%20ofrivillighet%202021-23.pdf (Hentet: 1.7 2021)

Bjørgvin bispedømmeråd (2021) *Strategi og satsing i Bjørgvin 2021–2024*. Sak 4/21. Bergen: Bjørgvin bispedømmeråd 2020–2023. Tilgjengelig fra: <https://kirken.no/globalassets/bispedommer/bjorgvin/dokumenter/bispedomeradet/2020-2023/bdr-protokoll-020221.pdf> (Hentet: 1. juli 2021)

Fritidserklæringen. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/42fco32208724215886755da5d165fie/folder_fritidserklaeringen.pdf (Hentet: 1. juli 2021).

FNs barnekonvensjon. *FNs konvensjon om barnets rettigheter*. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/bro/2004/0004/ddd/pdfv/178931-fns_barnekonvensjon.pdf (Hentet: 1. juli 2021)

Vestland fylkeskommune (u.å.) *Frivilligstrategi for Vestland 2021–2022*. Tilgjengelig fra: <https://innsyn.vlfb.no/Innsyn/RegistryEntry/ShowDocument?registryEntryId=441160&documentId=758339> (Hentet: 1. juli 2021).

Bergen kommune (2021) *Handlings- og økonomiplan 2021–2024 / 06-Overføringer til trossamfunn*. Tilgjengelig fra: <https://pub.framsikt.net/2021/bergen/bm-2021-hop2124-innibr/#/budsa/orgstructuremain/06> (Hentet: 1. juli 2021).

Bergen kirkelige fellesråd (u.å.) *Verdi- og måldokument 2021–2022* (med vedlegg). Tilgjengelig fra: <https://kirken.no/globalassets/fellesrad/bergen/dokumenter/verdi-%20og%20måldokument/vm%202021-22.pdf> (Hentet: 1. juli 2021).

Frivillighetens år (u.å.) *Om frivillighetens år. Hvem står bak?* Tilgjengelig fra: <https://frivillighetensar.no/omorganiseringen> (Hentet: 1. juli 2021).

Sirris, S. (2015) Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse. *Scandinavian Journal for Leadership & Theology*, 2. Tilgjengelig fra: <https://sjlt-journal.com/wp-content/uploads/2015/11/Artikkel-7-SJLT-2015-S-Sirris-c.pdf> (Hentet: 1. juli 2021)

Sporsheim, A. (2017) «Sammen er vi kirke med krutt!» *En empirisk studie av kirkelig ansatte som frivillighetsledere i tre menigheter i Den norske kirke*. Masteroppgave. VID vitenskapelige høyskole. Tilgjengelig fra: <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/bitstream/handle/11250/2452765/Masteroppgave2017ArildSporsheim.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Hentet: 1. juli 2021)

Finne ut mer om frivillighet i kirken?

VID vitenskapelige høyskole (2019) *Frivillig arbeid i kirken: kartlegging av forskning på frivillighet. Erfaringer og anbefalinger for videreutvikling av kirkens frivillige arbeid*. Tilgjengelig fra: <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/2588612> (Hentet: 1. juli 2021).

7. Vedlegg: Kriterier for prosjektsøknader



ÅPEN | TROVERDIG | FRIMODIG

Frivillighetsprosjekt i menighetene – ordning og vurderingskriterier

Det er utarbeidet en veileder for å bistå arbeidet med å utforme prosjektsøknader. Denne henvises det til i dette dokumentet. Kriteriene er vedtatt av fellesrådet.

Formål med ordningen

Formålet med ordningen er å bistå menighetene i å nå kirkens mål knyttet til arbeid med frivillighet. Målene er forankret i Kirkemøtet, Bjørgvin Bispedømmeråd, Bergen kirkelige fellesråd og de enkelte Menighetsråd. En utdyping av dette finnes i veilederen.

Frivillighetskonsulentstillingenes overordnede formål er:

Kirken er fellesskapet av troende. Frivillighet er en døråpner til dette fellesskapet.

1. Bidra til at menighetene er åpne og attraktive fellesskap for frivillighet.
2. Bidra til at menighetene har god og effektiv praksis knyttet til frivillighetsarbeidet.
3. Bidra til utvikling og kompetanseheving i menighetene.
4. Jobbe direkte med menigheter gjennom prosjektarbeid og relevante tiltak.

Om Frivillighetsteamet

Fra 1. juni 2021 etableres det et frivillighetsteam med fire frivillighetskonsulenter som skal jobbe for alle menighetene i Bergen. Disse skal ha to oppgaver. For det første skal de jobbe direkte med menighetene gjennom prosjektarbeid. For det andre skal de drive tiltak som kommer menighetene til gode utover prosjektene. Dette kan f.eks. være kurs og opplæring, arrangere samlinger for frivillige, byomfattende rekrutteringskampanjer, eller lavterskel hjelpetjeneste. Intensjonen er at ressursen på 400 % skal bli en sterk kraft i organisasjonen som bidrar til utvikling og vekst for menighetene.

Hvem kan søke

Menighetsrådene i Bergen kan søke om ressurser.

Hva kan man søke om støtte til

- a) Menighetsrådene gis mulighet til å søke om prosjektrressurser til frivillighetsarbeid, utfra egne definerte behov.
- b) Menighetene får tildelt ressurser som ikke er midler til å ansette en midlertidig prosjektmedarbeider, men som er fast ansatt frivillighetskonsulent i frivillighetsteamet.
- c) Menighetene kan få tildelt inntil 50% resurs i prosjektperioden.
- d) Prosjektperioden vil normalt være inntil 3 år.
- e) Prosjektene skal evalueres i forhold til måloppnåelse, økonomi og prosess.
- f) Kirkevergen utarbeider en veileder til prosjektsøknaden. I denne veilederen tegnes det ut noen sentrale tema som menighetene kan velge å innlemme i sine søknader. Temaene som beskrives er i kjerneområdet for frivillighetsarbeid som f.eks. rekruttering, frivillighetsledelse, ivaretagelse, organisering, kommunikasjon og omdømmebygging.

Vurderingskriterier

Vurderingskriterienes hensikt er:

- Bidra til at menighetenes søknader behandles rettferdig og etter samme vurdering.
- Bidra til at prosjektene har relevans i forhold til å nå kirken og menighetenes mål.

Følgende elementer inngår i en helhetlig vurdering av søknaden:

1. Kvalitet

- I hvilken grad målene for prosjektet er klare og relevante.
- I hvilken grad prosjektet er gjennomtenkt og troverdig.
- I hvilken grad det som skal komme ut av prosjektet har kvalitet.

2. Gjennomføring og forankring

- I hvilken grad prosjektet er gjennomførbart.
- I hvilken grad prosjektet er forankret i menighetsrådet.
- I hvilken grad prosjektet er forankret stab.
- I hvilken grad mulige risikoer knyttet til gjennomføringen er belyst.

3. Måloppnåelse og effekt

- I hvilken grad det er sannsynlig at man når definerte mål.
- I hvilken grad effekten av måloppnåelse vil ha betydning for menighetens oppdrag.

4. Bærekraft.

- I hvilken grad prosjektet vil stå på egne ben og kan videreføres av menigheten når prosjektperioden er ferdig.

5. Kunnskapsdeling, læring og overføringsverdi

- I hvilken grad prosjektet har overføringsverdi til andre menigheter.
- I hvilken grad prosjektet kan lære oss noe som vi kan dele med andre.

Behandlingsprosedyre:

Bergen kirkelige fellesråd vedtar tildeling av prosjektressurser til menighetene etter innstilling fra kirkevergen.

Søknadsskjema

Søknaden sendes inn i digital søkeportal med ev. vedlegg.

Rapportering

Frivillighetskonsulenten har på vegne av menighetsrådet ansvar for å skrive en sluttrapport til kirkevergen. Rapporten skal behandles i menighetsrådet før den leveres.

Vedtatt av Bergen kirkelige fellesråd vår 2021