

Frivillighet i endring – hvordan utvikle en god frivillighetskultur?

Kongsvinger

25. januar 2025

Stephen Sirris, PhD, professor II

Program

1000 Velkommen

**1005 Del 1: Frivillighet i endring –
hvordan utvikle en god
frivillighetskultur?**

1100 Gruppearbeid

1130 Innspill fra gruppene og
plenumssamtale

1145 Lunsj

**1230 Del 2: Samskaping i og med
lokalsamfunnet**

1300 Gruppearbeid

1330 Innspill fra gruppene/plenumssamtale

1350 Avslutning: Hva er de det viktigste vi
tar oss videre?

1400 Slutt

Engasjement + handling = Frivillighet

«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)

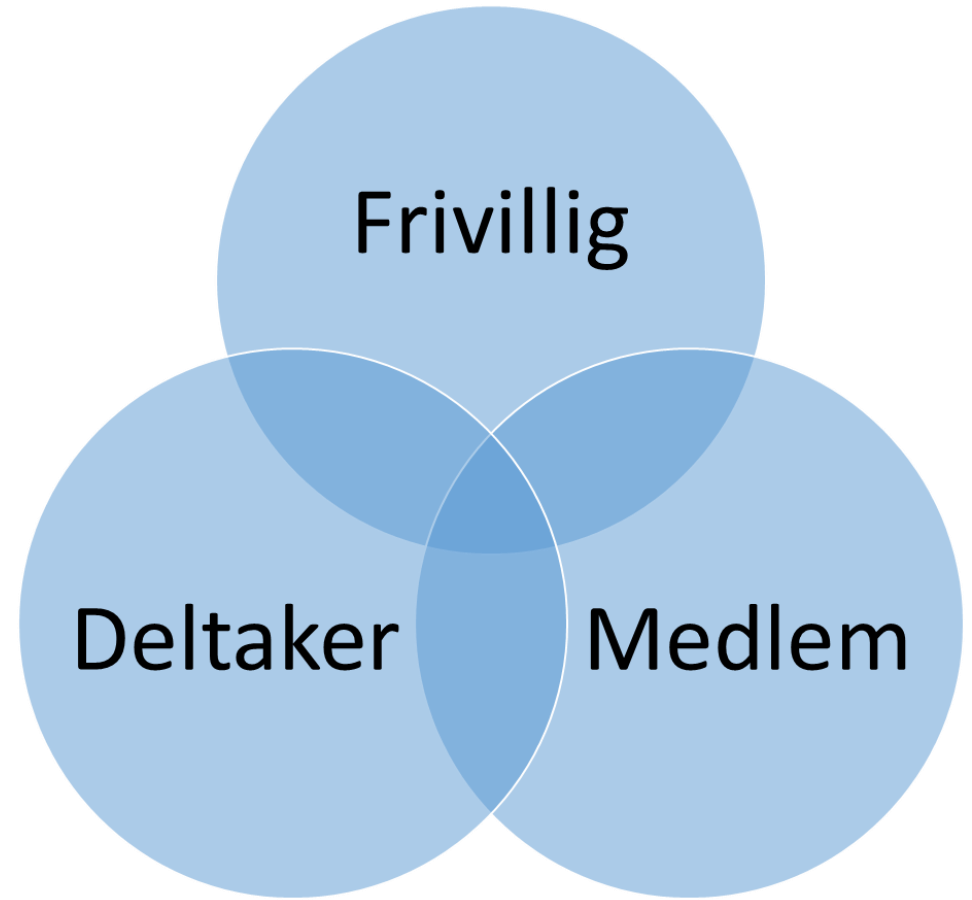
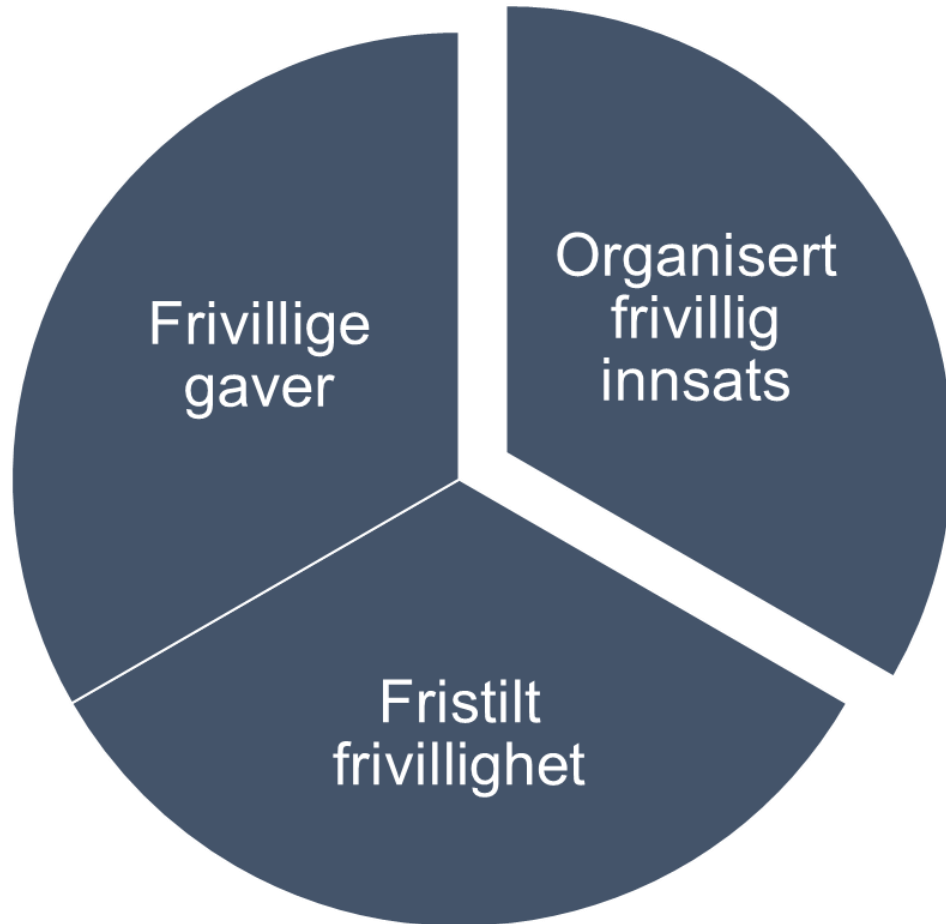


Frivillighets-Norge

- Verdensledende i organisert frivillighet
- 63% av nordmenn utfører frivillig innsats årlig
- Landsbasis 150 000 årsverk/78 milliarder NOK
- Kjernefrivillige: 20% av befolkningen, bidrar med mer enn 10 timer i måneden (70% av all frivillighet)



Typer frivillighet og engasjement





Samfunns-
verdi

Organisasjons-
verdi

Individuell
verdi

Frivillighets-
ledelse



Frivillighet i endring

«Ny» frivillighet

- Ad hoc/prosjektbasert
- Frie valg og individualisme
- Selvrealisering og egen nytte
- Gjøre en forskjell
- **What's in it for me?**



«Gammel» frivillighet

- Tradisjon og kollektiv
- Lojalitet og altruisme
- Livslangt og regelmessig
- Kallstanke og plikt



Typene kombineres

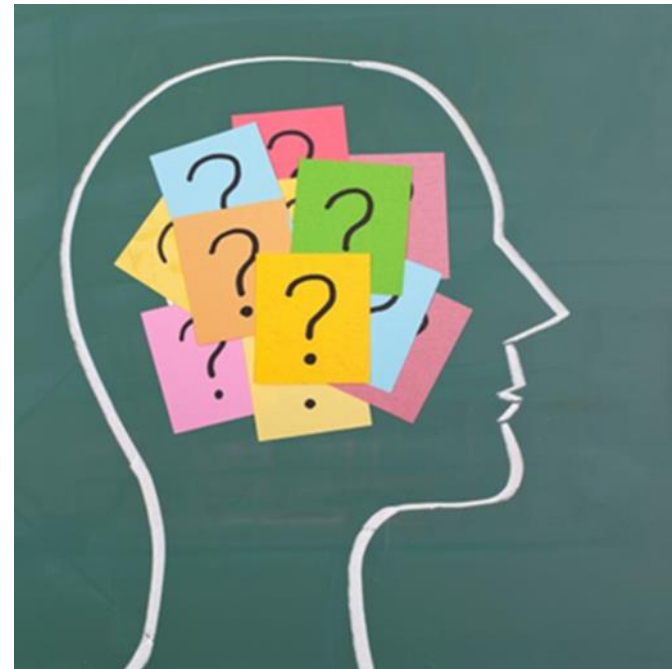
Utviklingstrekk

- Organisatorisk individualisme: Aktiviteten viktigere enn rammen den foregår innenfor
- Fra ideologisk basert samfunnsendring til «frilek», sosial deltakelse og innsats
- Fra kollektiv (tradisjonelle organisasjonsformer) til konnektiv handling (digitale medier og selvorganiserende nettverk)
- Tidsklemme, psykiske utfordringer og utbrenthet
- Økt formalisering og profesjonalisering
- Gjennomtrekk og rekrutteringsutfordringer
- «Forgubbing» etter pandemiårene

The Facebook logo, consisting of the word "facebook" in white lowercase letters on a dark blue rectangular background.The Spond logo, featuring a red circular icon with a white stylized 'S' shape inside, followed by the word "Spond" in a bold, dark blue, sans-serif font.

Refleksjonsoppgave 1

Drøft med naboen: Hva er forholdet mellom «ny» og «gammel» frivillighet i menighetens arbeid?



Å utgjøre en forskjell – behovet for mening





Det er gjennom å gi at man får: «Del gleden dobbel!»

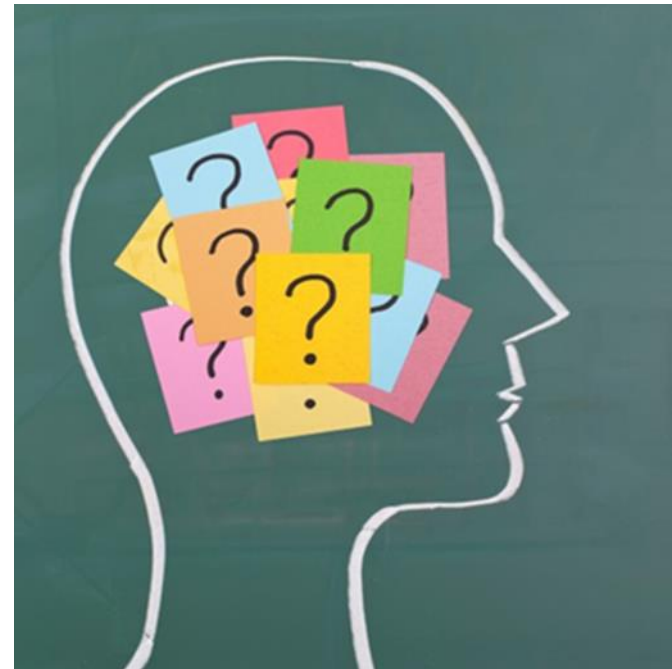
- Frivillige gir tid, og får mening og nye muligheter
- Verdien av det ubetalte er ubetalelig: «Tenk at jeg er så mye verdt at noen vil bruke sin fritid sammen med meg!»
- Betydningen av samhandling, vennskap og sosialt nettverk, kontra svakere sosiale bånd, ekskludering og isolasjon.
- Det er sammenhenger mellom å engasjere seg i frivillighet og økt lykke og livskvalitet. (Loga, 2010)
- Vanskelig å vise klare årsakssammenhenger a) «Jeg synger fordi jeg er glad» eller b) «Jeg er glad fordi jeg synger».
- Alder og livssituasjon avgjør betydningen av frivillighet for livskvalitet: Eldre og ungdom kontra 40-åringene

Lese og appellere til folks motiver!

	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

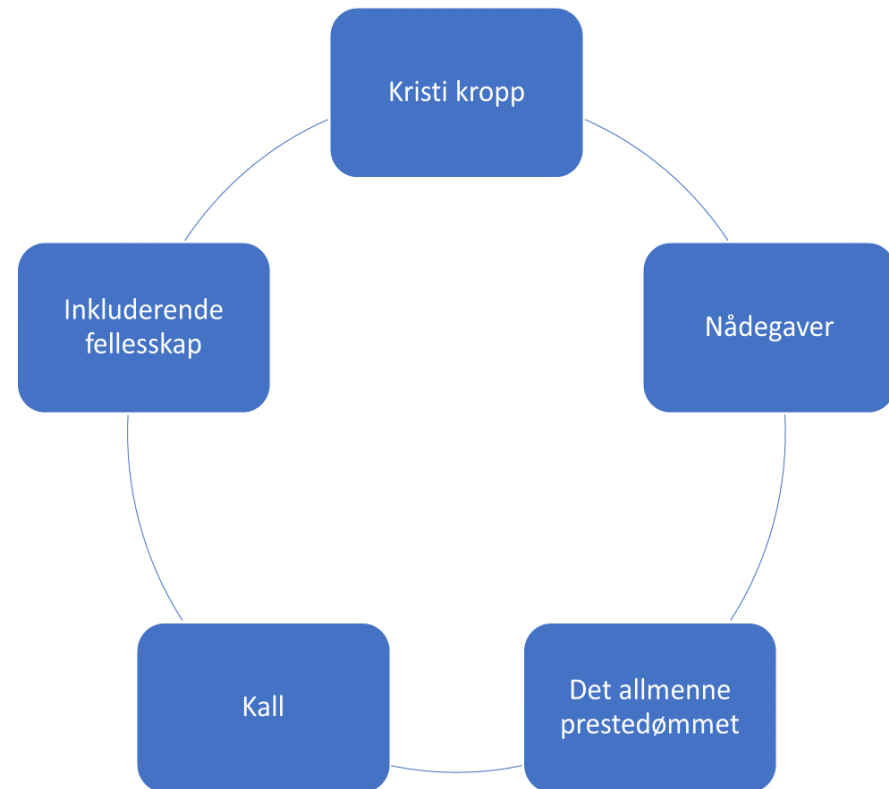
Refleksjonsoppgave 2

Drøft med naboen: Hva slags motiver preger kirkefrivillige du kjenner?



To diskurser i samfunn og kirke

- Frivillighet inngår i det gode liv
- Frivillighet hører hjemme i gode lokalsamfunn og i et velfungerende demokrati
- Deltakelse, involvering, fellesskap, livskvalitet og integrering
- Frivillighet støttes i samfunnet



Frivillighetens egenart og betydning

- Bredspektret aktivitetstilbud i et livsløpsperspektiv – «landsdekkende og demokratisk»
- Betydning for den frivillige selv og for deltakerne – verdibegrunnelser og høy tilfredshet
- Menigheten har i liten grad felles strategi for frivillighetsarbeidet
- Underkommunisert, mer praktisk og oppgaverettet



Frivillige i tros- og livssynsorganisasjoner (Wollebæk et al., 2015)

- Høy skår på verdibegrunnelser
- Rangerer organisasjonstilhørighet høyest (63% i 2014, gj.snitt 52%)
- Høyest kostnader av emosjonell og tidsmessig art
- Opplever at oppgavene har klart definerte mål og oppleves som svært nyttige (kontra idrettsfrivillige)
- Tilfredshet (Skala fra 1-5) Religion og livssyn 4,28 (lokalmiljø og velferd 3,47, idrett 3,49)
- Høyest skår på entusiasme, flyt og stolthet over organisasjonen samt sammenfall i verdier.
- «En person som mener religion er svært viktig i livet (11 prosent av befolkningen) har 2,1 ganger så høy sannsynlighet for å være aktiv i en sekulær frivillig organisasjon sammenliknet med en som mener religion ikke er viktig i det hele tatt (26 prosent av befolkningen). (Wollebæk, 2013, s. 95).
- *Hvorfor fremstår religiøse frivillige som superfrivillige?*

Ansatte

Frivilligheten har egenverdi og nytteverdi

Medarbeiderfellesskapet mellom ansatte og frivillige er viktig

Menighetsråd

Frivilligheten uttrykker en åpen og nærværende kirke

Frivillighet uttrykker en mangfoldig og inkluderende kirke

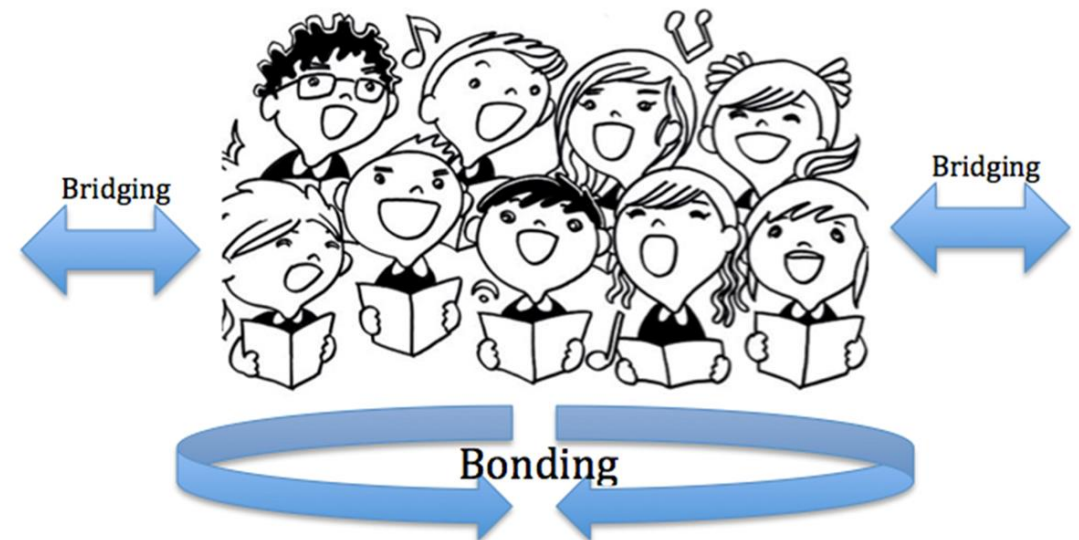
Frivillige

Frivillige lever ut sosiale og verdimeslige motiver

Mange er religiøst motivert

Felleskap og kultur

- Oppdraget er å utvide fellesskapet
- Nettverkskultur hvor grupperinger lever sitt eget liv omkring sin aktivitet.
- Miljøene sementeres innenfra
- *Bonding* framfor *bridging*
- Matteus-effekten: «For den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har». (Matt 25,29)



Bygge fellesskap

- Finne arenaer for fellesskap hvor folk kan møtes og bli kjent, som fellesmiddag og kirkekaffe i tilknytning til andre aktiviteter.
- Felles prosjekter i årshjulet som julemarked, loppemarked eller dugnad som samler i et større fellesskap på tvers av generasjonene.
- Frivillighetsfest eller turer
- Dagsorden i menighetsråd (bruke tid i hvert møte) og i stabsmøte og (fordrer en med overordnet ansvar)
- Løfte fram fortellinger – suksess, morsomt, gjort en forskjell, betydning for en selv



To typer frivillighet

Instrumentell

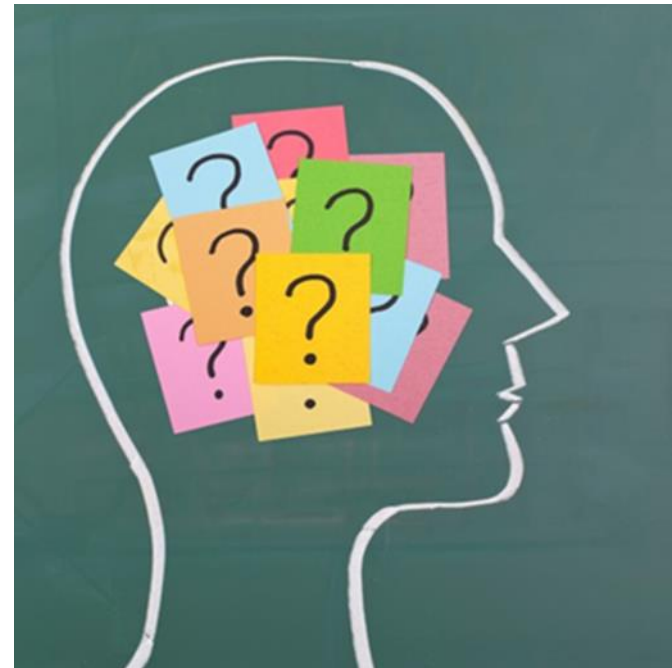
- «Vi har en oppgave noen må løse...». Kirken trenger arbeidskraft utenom de ansatte
- Svarer på kortsiktige ressursbehov
- Kirken vurderer egen frivillighet som for instrumentell
- Onde sirkler som er selvforsterkende

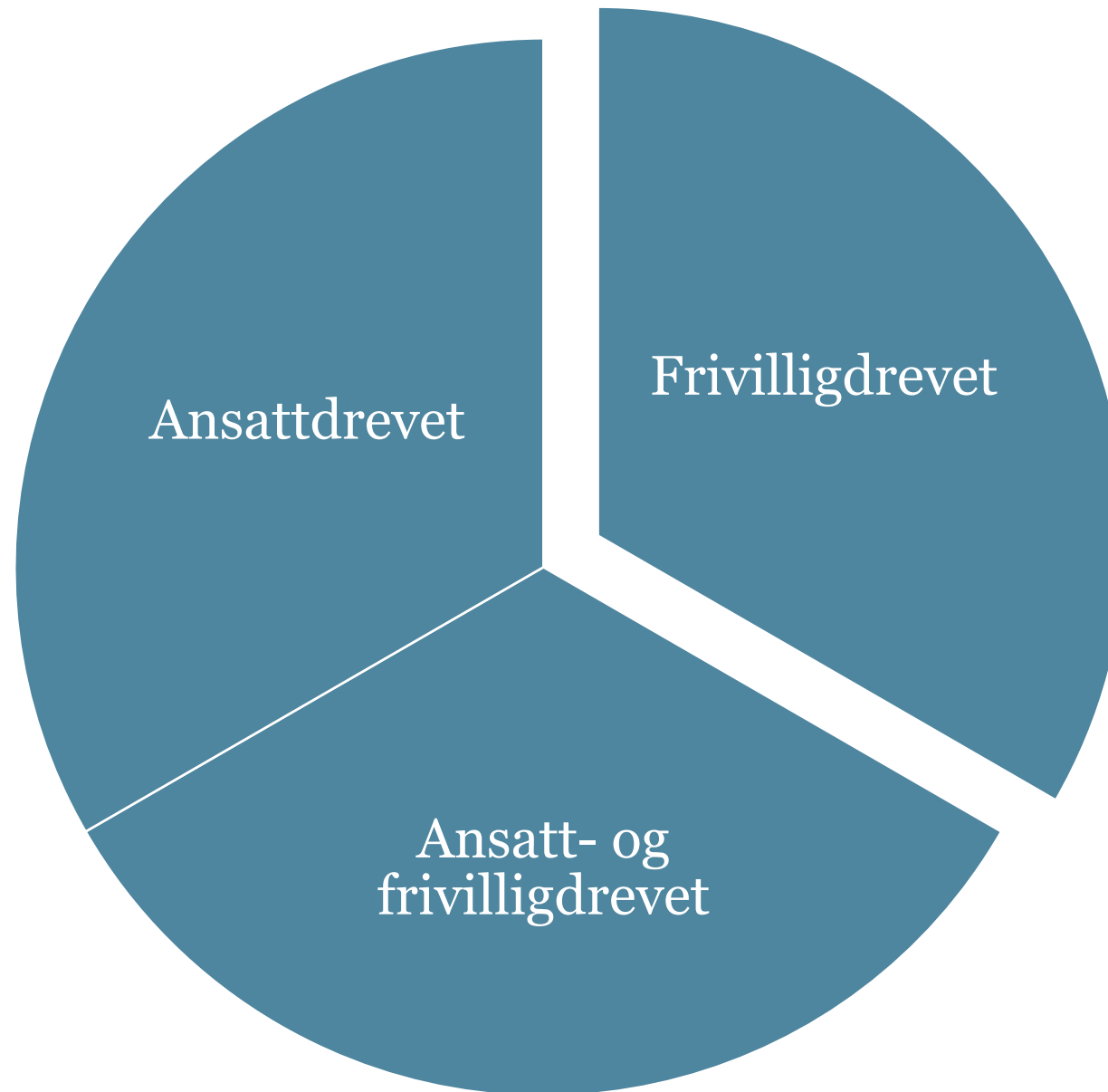
Organisk

- Setter den enkelte frivillige i fokus. Personer tar initiativ til nye aktiviteter
- De frivillige selv bærer ansvaret
- Ansatte og menighetsråd kan tilrettelegge for at frivillige deltar i å utforme aktiviteter og oppgaver som sikrer eierskap
- Deltakelse og tilhørighet slik at frivillige kan realisere seg selv og bruker evner og nådegaver

Refleksjonsoppgave 3

Drøft med naboen: Hva er forholdet mellom instrumentell og organisk frivillighet i din menighet?





Hvordan utvikle frivillighet i kirken?

Modulbasert ressursmaterieill til bruk i menighetene

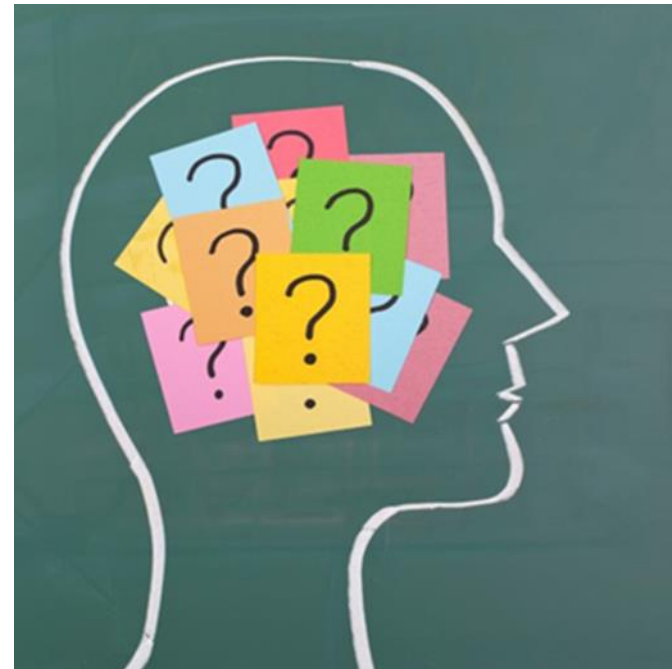
- Ingen standardisert oppskrift, men moduler å velge fra
- Noe konkret man kan *gjøre* for å styrke frivillighet
- Metodikk: Fleksibelt samtaleopplegg med tekst og refleksjonsspørsmål
- Anbefalinger til menighetene

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



Spørsmål

1. Hvilke deler av frivillighetsarbeidet er vi særlig fornøyde med? Hvorfor?
2. Hvor avhengige er vi av kjernefrivillige – og hvordan tilrettelegger vi for nye frivillige?
3. Hvordan kan frivillighet synliggjøres i lokalkirka?
4. Hvordan ønsker vi at frivilligheten i kirka skal se ut om ti år og hva må til for å komme dit?



Samskaping – kirke og lokalsamfunn

Kongsvinger

25. januar 2025

Stephen Sirris, PhD, professor

25.01.2025

Kirkemøtesak 12/19

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,*
- 8. utarbeide en praktisk beskrivelse av hvordan en menighet kan styrke arbeidet med å rekruttere, inspirere, utvikle og beholde frivillige.*

Kirkens diakonale ressursgruppe i Enebakk

<https://www.kirken.no/nb-NO/fellesrad/enebakk/kirkens%20diakonale%20ressursgruppe2/>



Tid kafe og landhandel



Kafe Tid

I Ål i Hallingdal hadde diakon Hilde Kirkebøen lyst til å trosse de samfunnsskapte systemene som velferdsstaten er så full av. Ideen var egentlig bare en skisse eller en fornemmelse, ingen fiks ferdig plan. Hva om vi her på dette lille og oversiktlige stedet kan skape et større vi, som erstatning for en masse oss og de og de og de, i avdelinger, etater og «hjelpere» av ulikt slag? Slike spørsmål stilte diakonen seg. Hun begynte etter hvert å stille spørsmålene også til andre. Hva om vi «flater ut» bildet og ser alle som likeverdige. Ikke i prinsippet, hvem er uenig i det, men i praksis? Da begynte ting å skje. Å arbeide sammen i likeverdighet endrer oppmerksomhet fra at noen er problemer som må «reddes», til en status som likeverdige samskapere. Vi er alle medarbeidere. Tenk om det er vi som må forandres og «reddes», like mye som de som ofte i konvensjonell velferdspolitikkk definerer som utenfor? Slik tenkte diakon Hilde Kirkebøen. Hun tok initiativ til et pilotprosjekt, et forsøk. Det er ofte lurt i innovasjonsarbeid. Prøv det!

Det ble et forsøk med kafédrift i Normisjon sine lokaler, drevet av arbeidstakere som normalt ikke står først i køen når nye arbeidsplasser tilbys. I tett samarbeid med NAV, Ål kommune og flere andre har kafeen etter hvert utviklet seg og flyttet til nye mer publikumsvennlige og større lokaler. I dag er den både landhandel og kulturscene.

Stedet fungerer nå som arbeidstreningsarena, en plass for effektiv integrering og et pustehull og fristed for mennesker som ellers ville ha falt inn i det sterkt stigmatiserende såkalte utenforskapet. I dag er Kafe TID en attraktiv møteplass for hele lokalsamfunnet. Stedet drives av ressurspersoner som under andre betingelser ville kunne bli sett på som «problemer». Tiltaket er et samarbeid mellom kirken, kommunens kulturavdeling og kulturhus, sosialtjenesten, psykisk helse, flyktningtjenesten, Frivillighetssentralen og NAV.

– Kafeen bidrar til å gjere kyrkja synleg i bygda som ein diakonal samfunnsaktør som tek kvardagsliv og folka på alvor, seier Kirkebøen. – Eg har fått tilbakemeldingar om at folk som før ikkje var synlege i lokalmiljøet, no har fått ein plass og ein tydeleg rolle. Dei er viktige som vertskap på ein kafe som er open for alle. Det skaper verdigheit og myndiggjer folk. Kafeen er ei kontaktflate for meg og kyrkja lokalt, og vi når ut til personar og miljø vi ikkje elles møter i kyrkja sine samanhengar.

Samstundes er kafeen som ei «kyrkje på torget». Eg har fleire samtaler der – både uformell snakk i kafé-lokalet og meir konfidensielle samtaler. Som diakon får eg høve til å jobbe på fleire arenaer; både med integreringsarbeid, inkluderande fellesskap/nettverksarbeid, sjelesorgsamtaler, miljøarbeid, samtaler om tru, byggje kultur og så vidare. Det er vel ein god ting for ei kyrkje å vere med på? spør diakonen. (Kobro, 2022, s. 16-17)

Hva er samarbeid?

- Likhet gir ofte godt samarbeid, ulikheter gir ofte innovasjon
- Gevinster i form av synergier
- Overskride personlige, faglige, profesjonelle eller organisatoriske grenser
- Aktivt kontinuerlig partnerskap hvor personer fra forskjellige bakgrunner arbeider sammen for å løse problemer eller oppgaver (Barr, 2005).
- Vinn-vinn situasjon framfor konkurranse
- Spontanitet, empati og ærlighet (Argyle, 1991).



Samarbeidsdrevet innovasjon

- «Nytt, nyttig og nyttiggjort» (Fuglsang, 2010).
- Sosiale innovasjoner er nye ideer (produkter, tjenester og modeller) som samtidig møter sosiale behov (mer effektivt enn alternativer) og skaper nye sosiale relasjoner eller samarbeid.» (Murray et al., 2010, s. 1)
- For å lykkes med bærekraftsmålene trengs det nye og sterke partnerskap (nr. 17) . Myndigheter, næringslivet og sivilsamfunnet må samarbeide for å oppnå bærekraftig utvikling.



Hva er samskaping?

“If we are to improve the future, we must disturb the present” (Catherine Booth)

- Koordinert samarbeid om å forstå problemer, planlegge og implementere løsninger som utvikler og forbedrer tjenestene
- «Samskaping bringer relevante og berørte parter sammen i utviklingen av presise og nyanserte problemforståelser og i design og gjennomførelse av løsninger som skaper offentlig verdi, definert som det som skaper verdi for fellesskapet og som fellesskapet verdsetter.» (Krogh, Sørensen og Torfing, 2020, s. 45).
- Felles og likeverdig eierskap til utviklingsprosesser
- Aktiv medvirkning + skape varig verdi + på tvers av sektorgrenser

Behovet for samskaping

- Behov for samarbeid og koblinger over sektorgrenser
- Svarer på samfunnsutfordringer og «treffer» behov bedre
- Fornyer velferdsstaten og gir bedre kvalitet på tjenestene
- Demokratiske verdier og ivareta menneskelige behov



Paradigmeskifte

	Kommune 1.0	Kommune 2.0	Kommune 3.0
Kommunen	Myndighet	Servicevirksomhet	Lokalt fellesskap (sted, ikke organisasjon!)
Innbyggerne	Undersåtter	Kunder	Ansvarlig samfunnsborgere med ressurser
Suksesskriterium	Rettssikkerhet	Faglig kvalitet, kundetilfredshet og effektivitet	Attraktivt og innovativt lokalsamfunn hvor alle anvender sine ressurser
Den gode medarbeider	Korrekt og rettferdig	Serviceinnstilt og imøtekommende	Opptatt av å finne frem den enkeltes ressurser og gi personlig støtte

Samskappingsprosess

1: Ulike mennesker med sine ressurser drøfter felles utfordring (fleksibilitet, nysgjerrighet, åpenhet – miste kontroll)

- Har vi arenaer for sparring om konkrete problemstillinger og potensialer?

2: Ulike løsningsforslag utarbeides (felles undring og likeverdig dialog – versus dugnad)

- Oppmuntrer vi hverandre til å være nærværende overfor det som kan oppstå i møtet med den andre?
- Gir vi stemme og rom for alle, også de som sjelden blir hørt?

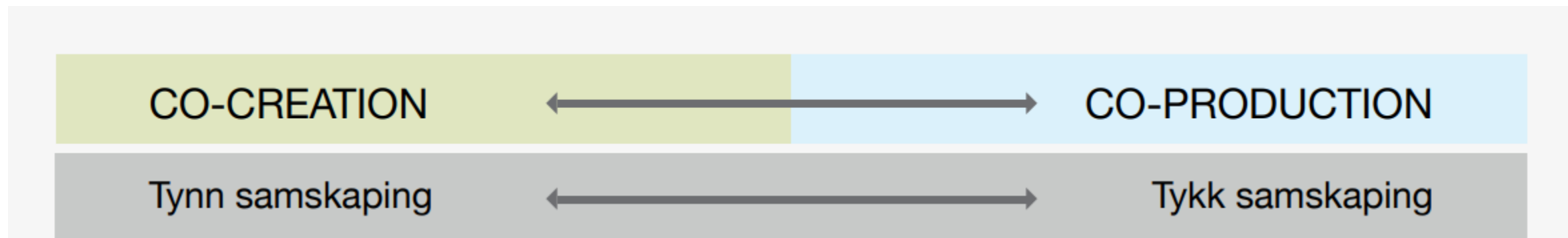
3: Utprøving av løsninger (Piloter, unngå nullfeil-kultur)

- Gjør vi det gode selv om det ikke er målbare resultater?
- Tør vi være en kritisk stemme overfor de vi samskaper med?

4: Løsning iverksettes

- Tar vi risikoen siden vi aldri sikkert kan vite hva som blir utfallet av samskaping?

To typer samskaping



Fire mentale rom (Kobro, 2018, s. 36)

	Muligheter		
Fortid	Mimrerom	Drømme-rom	Framtid
	Sutrerom	Bekymrings-rom	
	Ulemper		

Litteratur

- Kobro, L. U. (red). (2018). *La oss gjøre det sammen! Håndbok i lokal samskapende sosial innovasjon*. Drammen: KS og SESAM, Universitetet i Sørøst-Norge.
- Kobro, L. U. (2022). *La oss skape noe sammen. En veileder i samskapende diakonalt arbeid*. Oslo: KA Arbeidsorganisasjon for kirkelige virksomheter.
- Sirris, S. (2022). «I går og i dag den samme, ja til evig tid?» Innovasjonsarbeid, profesjoner og ledelse i menigheten. I: *Profesjon og ledelse i Den norske kirke. Organisering av arbeid i en kirke i endring*, (s. 209-230). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Willumsen, E. og Ødegard, A. (red). (2020). *Samskaping. Sosial innovasjon for helse og velferd*. Oslo: Universitetsforlaget.