

Relatere

– oppfølging
og fellesskap



Frivillig arbeid gjøres som oftest sammen med andre. For mange vil en frivillig innsats nettopp være å gjøre noe for fellesskapet. Mye frivillighet i norske menigheter er relasjonelt organisert. Den er lite formalisert eller satt i system. I stedet beror den på personlig kontakt og kommunikasjon. Mye oppfølging skjer gjennom kontinuerlig kontakt som når man møter frivillige i aktiviteter og slår av en prat. Frivillige understreket verdien av å bli tatt på alvor, kunne ta kontakt, og bli lyttet til.



Relasjonenes betydning

Mange menigheter legger opp til faste møtepunkter med frivillige. Det kan for eksempel være planleggingsmøter ved semesterstart. Mange steder var det ikke så mye behov i det daglige, men det var viktig å vite hvem man skal kontakte når det oppstår noe. Hovedinntrykket er god samhandling og tydelig ansvarsfordeling mellom frivillige og ansatte. Å utvikle relasjoner og bygge tillit tar tid. Det krever nærvær, og at man har en oppsøkende holdning og viser genuin interesse. Å organisere frivillighet gjennom relasjoner, vil kunne nå et tak siden det er såpass tidkrevende og det er begrenset hvor mange personer man kan bli kjent med. Videre vil en sterk relasjonell organisering være utfordrende ved vakanser eller når den ansatte slutter i stillingen.

Fellesskapsbygging

Forskningsprosjektet viser at fellesskapsbygging er viktig og prioritert i menighetene, ikke minst siden frivilligheten er så sammensatt. Det gjorde at mange aktiviteter i samme menighet fungerte uavhengig av hverandre. Ulike grupper av frivillige visste i liten grad om hverandre. Flere menigheter vektla både å tilrettelegge for forskjeller og la ulike målgrupper dyrke sine respektive interesser. Samtidig forsøkte menighetene å finne arenaer for fellesskap hvor frivilligrupper kunne møtes og bli kjent på tvers, som fellesmiddag og kirkekaffe. Disse legges ofte i tilknytning til andre aktiviteter og gir rom for å dele gode nyheter, drøfte utfordringer og melde rekrutteringsbehov. De fungerte samtidig som lavterskeltilbud og treffpunkt mellom mer spesialiserte aktiviteter. Gudstjenesten kan være et slikt samlingspunkt.

Det var tydelig at servering av mat eller en kaffekopp hadde en positiv effekt. Måltidsfellesskap kan vanskelig overvurderes. En menighet hadde en periode en kirkekaffeordning i hjemmene etter gudstjenesten. Inndelingen skjedde ved loddtrekning. Å komme hjem til noen styrket fellesskapet og gav en helt annen kjennskap til hverandre. Det var også noe mer spenning forbundet med å gjøre det på denne måten, og merarbeid for vertskapet. Et annet sted hadde man månedlig kveldsmat i menighetssalen hvor man kunne invitere med seg noen man kjente. Alle tok med seg ett pålegg og det var et enkelt opplegg.

Ulike forutsetninger

Soknene i Norge er ulike når det gjelder folketall, antall medlemmer, ansatte og frivillige. Det får følger for aktivitetsnivå og ressursituasjonen. Forskningsprosjektet viste at sentralt plasserte kirkebygg kan bli samlingssted i lokalmiljøet og har lettere for å trekke til seg folk. Arbeidskirkenes mange rom og lokaler innbyr til aktivitet. Noen steder har det vært kirkebyggprosjekter hvor mennesker har vært dypt engasjerte. Det gjør noe med dugnadsånden på stedet som kan fortsette i lang tid etter kirken er reist. Stabsstørrelse gjenspeiler ikke alltid antall frivillige eller årsverk frivillighet.

Noen av menighetene i vår studie viste en såkalt Matteus-effekt som kan oppleves urettferdig: «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). Det refererer til en type magnetisme hvor store miljøer har en tendens til å trekke til seg enda flere. I aktiviteter som samler få, kan det være krevende å få vekst. Konteksten legger føringer både i form av muligheter og begrensninger. Samtidig krever frivillighet aktiv innsats om den skal utvikles. Hvor det er et stort frivilligmiljø, er det også mulig å kunne trekke seg tilbake for en periode med god samvittighet. «Ting ramler ikke sammen fordi mange drar lasset», fortalte en foreldrefrivillig. «Vi er så mange, løfter i flokk, og avlaster både frivillige og ansatte.»

Felles fyrtårnprosjekter

Et fyrtårnprosjekt er en særlig satsning som gir energi. Det var viktig for en del menigheter å ha noen få felles prosjekter i løpet av året. Dette kunne være noe som samlet på tvers av ulike barrierer, eksempelvis julemarked, loppemarked eller dugnad. Slike prosjekter ble ofte utformet i nært samarbeid mellom frivillige og ansatte. Per definisjon er frivillige ulønnet arbeid, men det er likevel viktig med andre måter å verdsette engasjementet på. Frivillige opplever ofte å få noe tilbake for sin innsats. Ulike typer påskjønnelser og oppmerksomhet kan være viktige. Frivillighetsfest/medarbeiderfest eller turer er et høydepunkt for mange. Tilbud om kurs og inspirasjonssamlinger anses også som verdifulle. Et særtrekk ved kirkefrivillige er at de rapporterer om høyt timetall, men også om å få stort utbytte. De er gjennomgående tilfredse med hvordan frivilligheten er organisert og er lite kritiske.

Anerkjennelse

I bunn og grunn handler relasjoner om anerkjennelse. Ordet blir ofte brukt synonymt med «ros», men stikker langt dypere. Figur 3 viser ulike former av anerkjennelse:



Figur 3: Anerkjennelsesformer

Anerkjennelse omhandler betingelsene for det gode liv hvor mennesket kan utvikle seg til et velfungerende og integrert individ og leve ut sitt iboende potensial. Anerkjennelse muliggjør at man kan bruke sine ressurser til å lære, utvikle seg og skape noe. Det kan uttrykkes på ulike måter, etter frivilliges behov. Noen ønsker anerkjennelse gjennom ansvar for en aktivitet eller faste oppgaver. Andre vil ha eierskap som sikrer innflytelse og involvering. Noen ønsker anerkjennelse gjennom verbal og synlig takk, mens en fjerde gruppe søker anerkjennelse av deres arbeid – ved å få tydelig definerte oppgaver og mål.

Menighetene gjør bruk av hjemmesider og sosiale media for å informere om frivilligheten og å synliggjøre den. Noen har også korte intervjuer hvor en frivillig får fortelle i få setninger om hva man gjør, og hva det betyr. Slike innslag bidrar til å portrettere frivillighetens mange ansikter og viser mangfoldet av personer, oppgaver og motiver. Det er viktig å løfte fram fortellinger om suksess, noe morsomt og hvordan frivillige har gjort en forskjell og den betydning innsatsen har.

Refleksjonsspørsmål

Hva kjennetegner god samhandling mellom ansatte og frivillige?

Hvordan foregår oppfølging av frivillige?

Hva kan være barrierer mot frivillig innsats i menigheten?

Hvordan uttrykker vi anerkjennelse overfor frivillige?

Hvordan bidrar ansatte, menighetsråd og frivillige til en kultur preget av trivsel og engasjement?

Hva kan være fyrtårnprosjekt i vår menighet?