

Rekruttere

– organisk og instrumentell frivillighet



Et sentralt funn i frivillighetsforskning er at rekruttering først og fremst skjer gjennom å spørre noen. En landsomfattende undersøkelse viser at 55% av de som blir spurt, svarer ja. Forskningsprosjektet viser at rekruttering oppleves som en hovedutfordring i menighetene. Hvem skal spørre, om hva og hvordan? I tillegg er det ønskelig for mange at frivillige selv tar initiativ, etablerer nye tiltak og utvikler de som finnes.



Bredere rekruttering

Det ligger i sakens natur at rekruttering skjer best når frivillige fremstår som gode ambassadører og bruker sine egne nettverk. Det gjør inntrykk når noen glødede forteller hva det betyr for dem å være frivillig og hvor viktig arbeid som gjøres. De når da lengre ut enn hvis ansatte skal stå for rekruttering. Det er mye å vinne ved at frivillige fremsnakker aktiviteten og det å være frivillig - noe som forutsetter at de faktisk har en positiv opplevelse. Både for dem og for ansatte kan det være lettere å gjøre tingene selv i stedet for å rekruttere. Da mister man derimot muligheten for at nye frivillige vokser med oppgaven og får en forsterket tilknytning til menigheten. Frivillige som har større oppgaver over lengre tid, kan hindre nye frivillige. Ildsjeler kan ha så sterkt eierskap at det kan hindre nye i å slippe til.

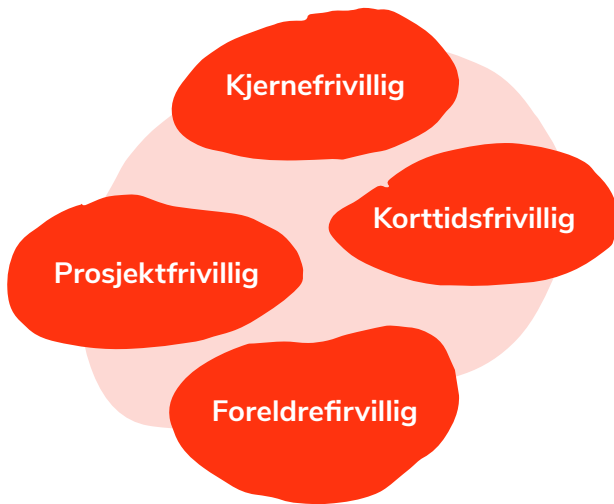
Hvem spør man? Her er det tydelig at like rekrutterer like. Det vanligste er å bruke egne nettverk, altså bekjenskaper og venners venner. Rekruttering fungerer best gjennom relasjoner og inn i miljø som man ønsker å være en del av. Det er en tendens til at rekruttering skjer minste motstands vei – man spør de man kjenner, de man regner med vil svare ja og de man stoler på kan utføre oppgaven på en god måte. Det betyr at dersom man har et stort nettverk fra før, øker muligheten tilsvarende for å bli spurt. Utfordringen er at de som har lite nettverk eller som tilhører andre nettverk, i mindre grad blir spurt. Det kan eksempelvis være unge, mennesker som står utenfor arbeidslivet, som har flerkulturell bakgrunn eller en funksjonshemming. Alle mennesker, uansett bakgrunn og forutsetninger, har rett til å delta og å tilhøre fellesskapet. Derfor er det på mange måter en diakonal utfordring å rekruttere bredere og bidra til at mangfoldet av mennesker får bidra. Å få en oppgave kan gi mestring og opplevelse av fellesskap for den enkelte. For kirken betyr en bredere involvering at de frivillige i større grad gjenspeiler mangfoldet i befolkningen – og blant medlemmene - enn det som nå er tilfellet. Samarbeid mellom menigheten og lokale lag og foreninger, for eksempel ved årvisse arrangementer, har for eksempel gitt mange en tilknytning til kirken.

“Spørrekultur”

Studien viser at rekruttering oppleves som krevende. Flere fortalte om betydningen av å utvikle en «spørrekultur». Det skal være enkelt å si ja, og enkelt å si nei – med god samvittighet. For mange medfører det å spørre noen, å gjøre seg selv sårbar. Man risikerer å få et nei, og må takle avvisningen som kan ligge i et negativt svar. Mange i vår undersøkelse viste til personer med gode relasjonelle ferdigheter og at det utgjør en ressurs i rekruttering. Gode råd fra informantene var å spørre om en konkret oppgave. Samtidig fortalte mange om at det opplevdes som en tillitserklæring å bli spurt. Det signaliserer at man blir sett og at ressursene verdsettes. Annonsering viser derimot liten virkning og blir en type «stangfiske». Noen menigheter sender en ukentlig e-post med informasjon for å synliggjøre hva de har av behov. Rekrutteringsutfordringer ble også noen steder løftet frem i kunngjøringer og en sjelden gang i prekenen. Når behovet blir synliggjort for mange, er det lettere å løse det.

Frivilligroller

Hva er en typisk frivillig i menigheten? Spørsmålet vil nok gi assosiasjoner til flere ulike mennesker. I mange menigheter er en typisk frivillig en pensjonert kvinne. Det synes ikke som om kirkefrivillige gjenspeiler befolkningen i soknet. Den gjennomsnittsfrivillige i Norge er en mann i 40-årene med høy utdanning, fullt arbeid og god inntekt. Dette henger sammen med at det er mange foreldrefrivillige innenfor idrett. Forskningsprosjektet speiler en viss bekymring i menighetene om etterveksten og en aldrende gruppe frivillige. Hvem vil overta, særlig nå som dugnadsånden er på retur? Det kan være en utfordring å engasjere personer i småbarnsfasen. De opplever «tidsklemma» med arbeid, det å følge opp egne barn i ulike fritidsaktiviteter og få hverdagen til å gå opp. Studier viser også at denne gruppen i mindre grad opplever at frivillig innsats øker egen livskvalitet i motsetning til hva pensjonister og ungdommer rapporterer.



Figur 2: Frivilligroller

En gruppe som går igjen, uavhengig av organisasjoner, er de kjernefrivillige. Disse har en tidsbruk på mer enn ti timer i måneden. De kan også kalles superfrivillige eller «Tordenskiolds soldater». Dette er ildsjelene som alltid stiller opp, er lette å spørre og gjerne har flere verv og oppgaver. På landsbasis bærer kjernefrivillige 70 prosent av all frivillig innsats. Det betyr at frivillighet er skjevfordelt på befolkningen. Videre kan kjernefrivillige inndeles i to grupper. Noen har et organisatorisk ansvar for en aktivitet og leder andre frivillige. Det kan for eksempel være ansvaret for en ukentlig middag. Andre har et oppgaverrettet ansvar, der det dreier seg om å bidra inn i arrangementet, men da praktisk. I tillegg til kjernefrivillige finnes korttidsfrivillige, som har et omfang på mindre enn 10 timer i måneden. En tredje kategori er prosjektfrivillige eller ad hoc-frivillige som bidrar til enkeltarrangementer som dugnader eller avgrensede tiltak, enten disse er med en viss frekvens eller enkeltstående. Foreldrefrivillige er en siste kategori som deltar for å følge opp sine egne barn. Her kan det være sterke forventninger, og innsatsen varer gjerne så lenge man har barn som er aktive i aktiviteten.

Organisk og instrumentell frivillighet

Man kan skjelne mellom det som kan kalles organisk og instrumentell frivillighet. Instrumentell frivillighet innebærer at noen, vanligvis ansatte, trenger frivillige til å utføre en oppgave. I slike situasjoner kan frivillige oppleve seg som et middel som blir brukt. Satt på spissen kan slike forespørsler forsterke følelsen av å bli betraktet som ubetalt arbeidskraft, og det er ofte ansatte som spør. Dette gjør ikke oppgaven mindre verdifull. Mye frivillighet må være av denne typen.

Det er også grunn til å tro at de som spørres kan ha både interesse for og kompetanse til å gjøre en god jobb. Men rekrutteringen kan også bli instrumentell. Det tas da mindre høyde for frivilliges egne interesser og kompetanser.

Organisk frivillighet svarer ikke på et behov, men tar utgangspunkt i hva frivillige selv ønsker å gjøre. Svært ofte er det styrt av de behovene de ser, og hvilke ressurser de har. *Use your talents* er en arbeidsmåte som tar utgangspunkt i at lokale behov løses med ressurser lokalt. Metoden er mest kjent fra nytenkning i bistandsarbeid, men er også brukt i diakonalt arbeid. Den oppfordrer mennesker til å ta i bruk egne evner og ressurser for å forbedre livssituasjonen lokalt.

Flere menigheter beskrev en ond sirkel: Det kunne plutselig melde seg et behov for frivillige for å få noe gjort. Noen ganger oppstod behovet på kort varsel grunnet forfall. En daglig leder omtalte dette som å ta «tusen telefoner». Ingen var helt fornøyd med en slik praksis. Frivillighet erkjennes som en god investering på sikt, men brukes ofte for å slukke akutte behov. Ansatte opplever felles ansvar for å bygge menighet ved å involvere til frivillig engasjement og inkluderende medarbeiderskap. Mye oppmerksomhet går imidlertid til rekruttering framfor oppfølging. Ansatte ønsker å ta utgangspunkt i hva de frivillige selv vil engasjere seg i, men i stedet for at frivillige selv definerer og utformer aktiviteten, viser undersøkelsen at det i praksis blir en prosjektbasert frivillighet i allerede fastlagte oppgaver.

Ideelt sett er det viktig at rekruttering i menigheten ikke gjøres til en unntakstilstand, men er noe det arbeides kontinuerlig med. Hvis menigheten over lengre tid ikke rekrutterer, mens antallet frivillige er synkende, kan arbeidet bli tungt. Det betyr at ansatte og frivillige med fordel kan drive en fortløpende talentspeiding ved å kartlegge folk og deres ressurser gjennom å bli kjent og å se etter kompetanse og potensial. Det

gir oversikt over hvem som er i menigheten og hvem man kan spørre. Her er det en balanse mellom å utfordre og å trygge. Menighetsstabene erkjente at de i større grad kunne etterspurt frivilliges motivasjon. De ansatte ønsket å ta utgangspunkt i hva de frivillige selv ville engasjere seg i og hvordan de ville utforme sin tjeneste og aktiviteten. Det synes derimot å forekomme relativt sjelden at frivillige melder seg selv og foreslår tiltak de ønsker å gjennomføre. Men når det først skjer, er det avgjørende med en imøtekommende holdning.

Refleksjonsspørsmål

Hver person deler erfaring om vellykket rekruttering.
Er det fellesnevnerne i eksemplene?

Hvordan foregår rekruttering av frivillige til ulike aktiviteter i menigheten?

Rekrutteres frivillige på grunn av sin kompetanse?
Ønsker frivillige å bruke sin profesjonelle (yrkes)kompetanse?
Tilrettelegges det for utvikling av den frivilliges kompetanse?

Hvordan erfarer vi organisk og instrumentell frivillighet i menigheten?
Hvordan kan menigheten legge til rette for begge deler?

Hvordan kan menigheten involvere bredere?

Hvilket potensial fins for å rekruttere og involvere mennesker som står utenfor (aktivt) arbeidsliv, og hva vil det kreve av menigheten?