

Utvikle

– strategi og ledelse



Frivillighet handler om å bli involvert og å knytte sammen engasjement og handling. Denne modulen tar for seg hvordan ansatte og menighetsråd kan utvikle og lede frivillighet på en strategisk og systematisk måte. Tjenesteordningene gir kirkeansatte i prinsippet et lederansvar overfor frivillige. Menighetsrådet har som strategisk styringsorgan et overordnet ansvar også for dette arbeidet. Hvordan fungerer arbeidet med å utvikle frivillighetsarbeidet i menighetene i praksis?



Ansvar og prioriteringer

Det kan gjøres flere grep i lokalkirken for å utvikle frivillighet. Frivillighet skjer sjelden av seg selv, men må dyrkes frem og pleies. Dette fordrer økt oppmerksomhet og strategisk arbeid i menighetene. Stabsmøtet er blitt en betydningsfull arena i menighetene, og dette er også et sted for å løfte frem frivillighet. Tjenesteordningenes formulering er «å rekruttere, utruste og følge opp frivillige medarbeidere». Å utvikle frivillighet ligger altså innbakt i ansvaret til ansatte i menigheten. Forskningsprosjektet viser at dette trenger konkretisering. Den reelle tiden kirkeansatte har, gjør at frivillighet kan falle mellom to stoler og prioriteres i mindre grad.

Proster, kirkeverger og daglige ledere er sentrale som arbeidsgivere. Arbeidsgiverne kan følge opp sine ansatte som frivillighetsledere. Arbeid med frivillighet kan inngå i utlysninger, stillingsbeskrivelser, arbeidsplaner og medarbeidersamtaler, fordi ansatte daglig jobber med frivillige. Arbeid med frivillighet må bli en naturlig og integrert del av stillinger og ikke noe som kommer i tillegg. Dersom tjenesteordningenes intensjon skal ivaretas, må kirkeansatte få både arbeidstid og handlingsrom. Hvordan man gjør dette, kan tematiseres i medarbeidersamtalen. Å sette av tid til frivillighetsarbeid, kan være en god investering som genererer mer ressurser og engasjement i menigheten.

Daglig drift og strategisk arbeid

Overordnede spørsmål om frivillighet og strategi drøftes mindre enn frivillighetens hverdagsutfordringer og daglige drift. Menighetsrådene og de ansatte har et potensial for å lage felles strategier som oppleves som forpliktende. Det kan være flere grunner til at strategiarbeidet mangler. For det første kan frivillig arbeid bli tatt for gitt. For det andre kan det tenkes at frivillig arbeid ikke har høy status blant ansatte og i menighetsråd. For det tredje opplever både ansatte og menighetsråd at det er prioriteringskonflikter og samtidighetskonflikter med mange positive ting på agendaen – «og det er da ikke viktig nok å rette oppmerksomheten mot frivillige som klarer seg bra på egen hånd», som en informant uttrykte det. For det fjerde kan det være lite kunnskap om frivillig arbeid, frivilliges motivasjon og ledelsesbehov. I stedet blir frivilligheten styrt gjennom relasjoner og fremstår dermed situasjonsbestemt fremfor systematisk.

Forskningsprosjektet viser at ansatte og menighetsråd snakker varmt om frivillighet. Det er ønskelig at frivillige tar et større ansvar. Ansatte taler for å gi slipp på kontroll. Langt på vei ønsker de å styrke frivillige, altså empowerment. Det vil kunne gi styrket tilknytning og økt eierskap.

Konflikter kan lamme det frivillige arbeidet. Det er viktig at en tar tak i konflikter tidlig slik at de ikke får utvikle seg i stab og menighet.

Strategi for frivillighet

Et viktig konkret tiltak er å utarbeide en strategi for frivillighet i menigheten. En strategi kan forstås som svar på spørsmålene:

Hvor er vi?
Hvor vil vi?
Hvordan kommer vi dit?

Mange organisasjoner har en frivillighetspolitikk, det vil si formulerte mål og begrunnelser for hvorfor man ønsker å drive med frivillig arbeid og samarbeide med frivillige. Frivilligpolitikken gjenspeiler verdigrunnlaget og formålet med at arbeidsoppgaver utføres av frivillige. Den kan formuleres kort og angi visjon og verdier som skal prege frivillighetsarbeidet, samt prosesser knyttet til rekruttering, oppfølging, opplæring og avslutning.

Kurs og etterutdanningstilbud kan styrke menighetsstabene som frivillighetsledere. Organisasjons- og ledelsesfaglige ressurser vil kunne bidra til større bevissthet og bedre praksis hos kirkeansatte som frivillighetsledere. Forskningsprosjektet viser at kirkeansatte gir lite opplæring til frivillige. Det er behov for å sette temaet på dagsorden i møte med ansatte og rådsmedlemmer gjennom kurs og seminarer.

Frivillighet på dagsordenen

Oppsummert viser forskningen at det er et positivt, erfaringsbasert og praktisk forhold til frivillighet i de fleste menighetene. Men det er samtidig lite reflektert, kunnskapsbasert og strategisk. Menighetsrådenes ansvar for systemer og strategi er svakt utviklet. De har ofte en indirekte medvirkning ved å legge rammene og gi ressurser som frivillighet kan utfolde seg innenfor. Noen menighetsråd inviterer inn en frivilliggruppe på menighetsrådsmøtene, som presenterer sitt arbeid. Temaet frivillighet kan komme på dagsordenen i menighetsråd ved å sette av tid til det i møtene. Å arbeide med frivillighetsmodulene kan være en måte å imøtekomme dette behovet på.

Refleksjonsspørsmål

Ta utgangspunkt i en aktivitet hvor ansatte og frivillige samarbeider. Hva fungerer, og hva er utfordringer?

Hvilke deler av frivillighetsarbeidet er vi særlig fornøyde med? Hvorfor?

Hvordan ønsker vi at frivilligheten skal se ut i menigheten om ti år?
Hva må til for å utvikle den i ønsket retning?

Hvordan arbeider vi strategisk og utviklende med frivillighet?

Hva er de viktigste tingene vi vil arbeide med videre?