



Det frivillige kirkelige arbejde

– Inspirationshæfte til ledelse af frivillige og generationsoverleveringer i de kirkelige frivillige tilbud.



Menighedsplejen
i Danmark

Sammen i tro, håb og handling

Indhold

Indledning	3
Hvad forstås ved frivilligt arbejde?	4
Frivillighedens generelle udvikling	4
Kulturændring også i den kirkelige frivillighed	6
Forskellige frivillig-typer	6
Traditionel frivillighed	6
Den nye frivillige	8
Tre bud på den gode generationsoverlevering	9
Når frivillige leder frivillige	9
Den frivillige leders mulige udfordringer	10
Den frivillige leders forcer	11
Tre bud på den frivillige leders vigtigste fokusområder	12
1. Motivation af frivillige	13
1.1. Forskellige måder at blive motiveret på	14
1.2. Værdifællesskab og udtryk for tro	14
2. At være en del af et fællesskab og opleve samhørighed med andre	16
2.1. At bruge sine ressourcer	16
2.2. At opnå resultater	17
3. Koordinering og ledelse af frivillige	17
3.1. Anerkendelse	18
3.2. At samarbejde med ansatte	19
3.3. Ligeværdighed	20
4. Forslag til FUS	22

Indledning

I Menighedsplejen i Danmark oplever vi, at flere sogne henvender sig, fordi de ønsker at rekruttere nye frivillige og oplever at det er blevet svære at finde frivillige, der vil være med. Derfor gik vi i 2023 sammen med VIVE og VIA University College for at, opnå en dybere forståelse af, hvordan man bedst kan rekruttere og fastholde nye frivillige. Målet var at sikre en bæredygtig rekruttering og generationsoverlevering i fremtiden, så de kirkelige fællesskaber fortsat kan trives og udvikles.

Dette inspirationshæfte bygger på de erkendelser og fund, der kom frem i projektet, og det henvender sig særligt til frivilligkoordinatorer og ledere i kirkelige frivillige fællesskaber. Her præsenteres konkrete bud på, hvad der skal til for at sikre en bæredygtig frivillighedskultur, hvor alle aldre kan føle sig velkomne i fællesskabet. Ved at undersøge og forstå frivillighedens dynamikker og udfordringer, kan man skabe rammer og initiativer, der imødekommer behovene hos både eksisterende og kommende frivillige, og dermed sikre fortsat vækst og engagement i de kirkelige fællesskaber.

Folderen indeholder en blanding af praksiserfaring og viden, der er samlet fra projektet "Nordiske Frivillige" samt generel forskning på området. Gennem dette projekt er der blevet indsamlet og analyseret data, der giver et indblik i de særlige udfordringer og muligheder, som kirkelige frivillige fællesskaber står over for, når det kommer til rekruttering og generationsoverlevering.

En del af folderen vil se på den generelle udvikling inden for frivillighed både nationalt og internationalt. Dette inkluderer trends, mønstre og skiftende præferencer blandt frivillige, hvilket er afgørende for at forstå, hvordan man bedst kan tiltrække og fastholde frivillige i kirkelige sammenhænge.

Derudover vil folderen dykke ned i den særlige udfordring ved generationsoverlevering, hvor den ældre generation af frivillige gradvist skal videregive ansvaret og engagementet til den næste generation. Dette kræver ofte en kulturændring og tilpasning af tilgange og metoder for at imødekomme de nye generationers behov og forventninger til frivilligt arbejde.

Motivation og ledelse af frivillige er også centrale emner, der vil blive behandlet i folderen. Det er vigtigt at forstå, hvad der motiverer frivillige til at deltage og engagere sig, samt hvordan man bedst kan lede og støtte dem i deres arbejde. Gennem både praktiske eksempler og teoretisk viden vil folderen give konkrete værktøjer og strategier til effektiv rekruttering, ledelse og generationsoverlevering i kirkelige frivillige fællesskaber.

God læselyst.

Hvad forstås ved frivilligt arbejde?

Frivilligt arbejde defineres typisk som en aktivitet eller handling, der udføres af en person uden fysisk, retslig eller økonomisk tvang og uden trussel om økonomiske eller sociale sanktioner, hvis opgaven ikke udføres. Det er vigtigt, at frivilligt arbejde er en aktiv handling, hvor personen selv vælger at bidrage uden ydre pres eller incitamenter udover det indre ønske om at hjælpe og gøre en forskel.

En central del af definitionen er, at det frivillige arbejde ikke er lønnet. Det adskiller sig dermed fra lønarbejde, hvor der er en formel økonomisk kompensation for arbejdet. Frivilligt arbejde udføres af ren vilje til at bidrage til samfundet og hjælpe andre.

Desuden skal det frivillige arbejde være til gavn for andre end den frivillige selv og dennes familie. Dette indebærer, at handlingen har en samfundsmæssig nytteværdi og bidrager til at forbedre livskvaliteten eller situationen for andre mennesker eller samfundsgrupper.

Det frivillige arbejde skal også være formelt organiseret, hvilket betyder, at det foregår inden for rammerne af en organisation eller forening, der har til formål at fremme en bestemt sag, aktivitet eller formål. Dette adskiller det fra spontane eller individuelle handlinger, der udføres uden for en organisatorisk struktur.

Endelig skal frivilligt arbejde være aktivt, hvilket betyder, at det indebærer en direkte indsats eller handling fra den frivilliges side. Passivt medlemskab eller økonomiske donationer til organisationer anses ikke som frivilligt arbejde, da de ikke indebærer en direkte involvering i at udføre opgaver eller aktiviteter til gavn for samfundet eller andre mennesker.

Kilde: Center for frivilligt socialt arbejde

Frivillighedens generelle udvikling

Frivillighedens landskab har gennemgået betydelige ændringer de seneste år, og denne udvikling afspejles i både omfanget og karakteren af det frivillige arbejde. Selvom omkring 40 procent af befolkningen generelt deltager i frivilligt arbejde, er der observeret ændringer i selve måden, hvorpå folk engagerer sig.

En bemærkelsesværdig tendens er, at selvom antallet af frivillige har været relativt konstant over tid, er den enkelte frivillige typisk engageret i færre timer, og deres deltagelse er mere ustabil. Mange frivillige er i dag mere partikulært og engageret i en enkelt sag fremfor at være dybt forankret i en organisations værdigrundlag eller samlede sag.

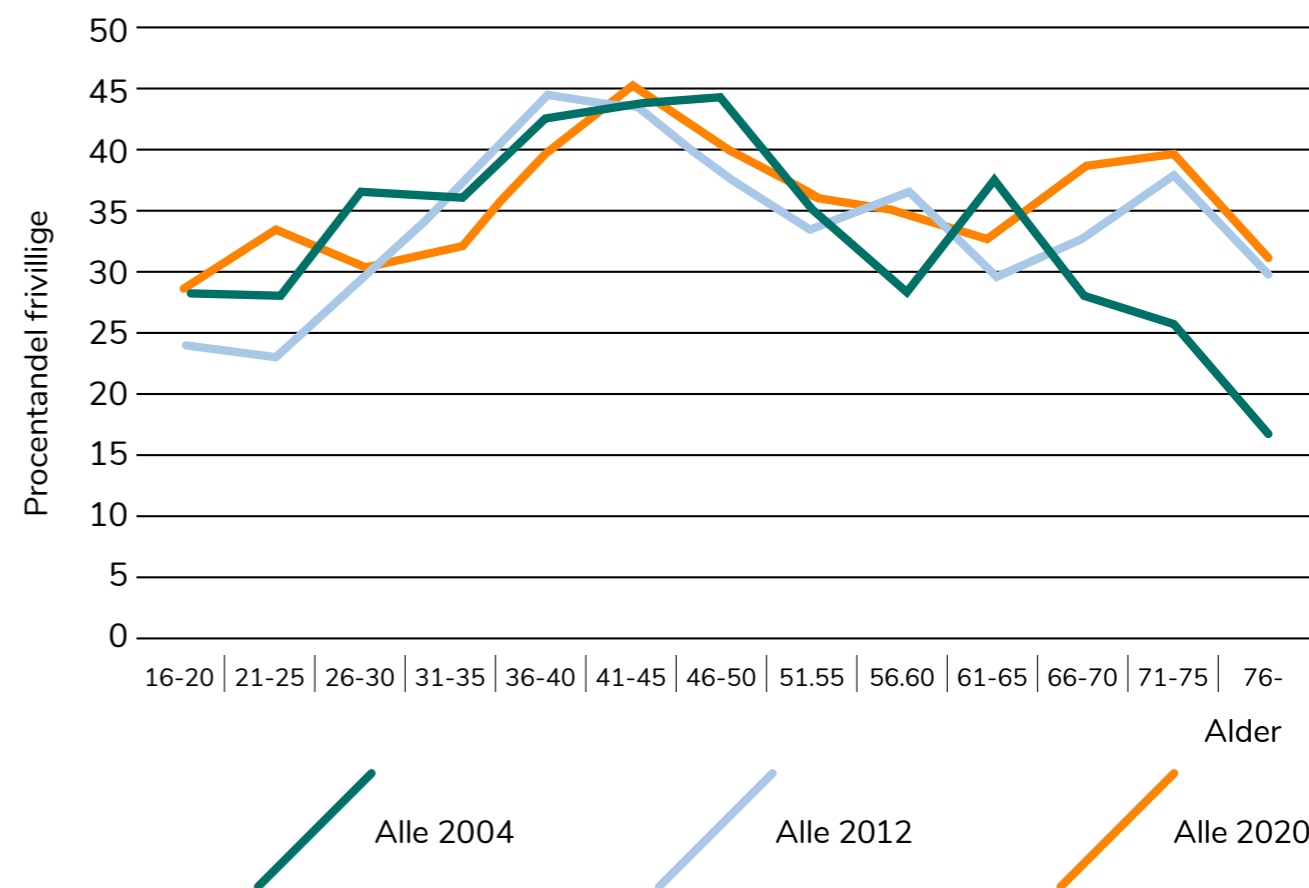
Særligt blandt unge ses en tendens mod "aktivitetsbaseret deltagelse" fremfor den mere traditionelle "civil handling". Unge forventer fleksibilitet og ønsker ikke at binde sig til faste forpligtelser som f.eks. at mødes hver torsdag. Dette stiller nye krav til organisationsstrukturen og ledelsespraksis for at tiltrække og fastholde unge frivillige.

Foreningslivet har også oplevet udfordringer med at finde stabile frivillige til f.eks. bestyrelsesposter, og den traditionelle foreningshabitus kan være truet. Samtidig ses der en stigende tendens til frivillighed uden for foreningsregi, hvor frivillige engagerer sig i netværk, lokalsamfund, boligområder og offentlige samt socialøkonomiske organisationer.

Selvom 78 procent af de frivillige stadig er medlemmer af en organisation, som de er frivillige i, er der en stigning i andre former for frivilligt engagement. Dette inkluderer aktiviteter på tværs af forskellige sammenhænge og på andre måder end traditionel medlemsfrivillighed. Trods disse ændringer ser man samtidig en genopblussen af medlemsfrivilligheden, hvilket antyder en diversificering og udvikling af frivillighedsbegrebet i samfundet.

Danmark (2020)	Sverige (2019)	Norge (2017)
40% af befolkningen	51% af befolkningen	63% af befolkningen
Gennemsnitligt 15 timer indenfor den sidste måned	Gennemsnitligt 18 timer indenfor den sidste måned	Gennemsnitligt 13,6 timer indenfor de sidste fire uger
51% er blevet opfordret	46% er blevet opfordret	55% er blevet opfordret

Andelen af befolkningen på 16 år og derover, som har udført frivilligt arbejde indenfor det seneste år, særligt for aldersgrupper. 2004, 2012 og 2020. Procent.



Kilde: Frivillighedsundersøgelserne 2004, 2012 og 2020

Kulturændring også i den kirkelige frivillighed

I takt med samfundets udvikling er der sket en tydelig forskydning i, hvordan frivillighed opfattes og praktiseres i kirkelige fællesskaber. Den traditionelle kirkefrivillige, ofte betegnet som den "gamle type frivillig", er kendetegnet ved deres loyale og vedvarende engagement samt deres fokus på værdier og traditioner. Disse frivillige er ofte dybt forankret i kirken og dens aktiviteter, og deres frivillige arbejde er en integreret del af deres identitet og livsstil.

På den anden side ser vi fremkomsten af den "nye type frivillig", der er mere bevægelig og aktivitetsorienteret. Disse frivillige er mindre knyttet til traditioner og organisationer som helhed og fokuserer i stedet på konkrete aktiviteter og projekter, der matcher deres interesser og færdigheder. Deres engagement er ofte kortvarigt og tilpasses deres skiftende livssituationer og behov.

Denne ændring i frivillighedens karakter afspejler bredere samfundsændringer, hvor individualisme, fleksibilitet og pragmatisme i stigende grad præger vores tilgang til sociale og organisatoriske engagementer. Mens den traditionelle kirkefrivillige fortsat udgør en vigtig og stabil del af kirkens fællesskab, er det også vigtigt at anerkende og imødekomme behovene hos den nye generation af frivillige. Dette kan indebære at tilbyde mere fleksibilitet i det frivillige arbejde, der matcher deres ønsker og behov, og derved samtidig fastholde kirkens værdier og mission i en stadig skiftende verden.

Forskellige frivillig-typer:

Traditionel frivillighed

De **traditionelle frivillige** i kirkelige fællesskaber udgør en stabil og vedvarende del af samfundet. Deres engagement er mere end blot en aktivitet; det er en livsstil. De er ikke kun frivillige, de er ildsjæle, der brænder for at være en del af noget større. For dem er det at være aktiv i kirken ikke bare en opgave, det er en måde at være i verden på.

Værdier spiller en central rolle for disse frivillige, hvor kristendommen er en grundlæggende drivkraft. Deres tilknytning til kirken er livslang, og de føler sig dybt forankrede i et gensidigt fællesskab. Det sociale netværk og menighedsfulde aktiviteter er en integreret del af deres liv.

For disse frivillige handler det ikke kun om at gøre deres pligt; det handler også om at gøre en forskel, både for andre og for dem selv. De søger anerkendelse for deres bidrag og ønsker at være med til at forme kirkelivet og lokalsamfundet. Deres engagement kommer fra hjertet, og de føler en form for afhængighed af at være frivillige, da det er en uundværlig del af deres identitet og livsform.

Selvom mange af dem måske ikke betragter sig selv som frivillige i traditionel forstand, er deres bidrag afgørende for kirkens fortsatte virke. De oplever dog en udfordring med at tiltrække nye, især yngre medlemmer, til deres rækker.

Eksempel:

Lad os forestille os Anna, en traditionel frivillig, der har dedikeret en stor del af sit liv til at arbejde som frivillig leder i en genbrugsbutik i hendes lokalsamfund. Anna har været en del af butikkens frivillige team i mange år og har gradvist påtaget sig større ansvar og ledelsesopgaver.

Hver uge møder Anna ind i butikken med en positiv og energisk indstilling. Hun hilser hjerteligt på de andre frivillige og sørger for, at alle føler sig velkomne og værdsatte. Som leder er hun ansvarlig for at koordinere arbejdsplaner, delegerer opgaver og sikre, at butikken kører smidigt og effektivt.

Anna brænder virkelig for genbrugsbutikkens formål og mission om at støtte lokalsamfundet og mindske miljøbelastningen ved at genanvende varer. Hendes

engagement i arbejdet går langt ud over blot at være en pligt; det er en livsstil for hende. Hun bruger sin erfaring og viden til at guide og inspirere de andre frivillige, og hendes entusiasme smitter af på hele teamet.

Som en traditionel frivillig er Anna dybt forankret i butikkens værdigrundlag og formål. Hun deler gladeligt sin viden om genbrug og bæredygtighed med kunderne og skaber en positiv og oplysende atmosfære i butikken. Hendes dedikation og ledelsesmæssige færdigheder er afgørende for butikkens succes og fortsatte vækst.

Anna er et levende eksempel på den traditionelle frivillige, der med sit engagement, sin trofasthed og sin vedvarende indsats bidrager til at skabe en meningsfuld og givende oplevelse for både frivillige og kunder i genbrugsbutikken.

På trods af udfordringer med rekruttering og forandringer i samfundet forbliver de traditionelle frivillige en vigtig og værdifuld del af kirkens fundament. Deres trofasthed, vedholdenhed og medejerskab sikrer, at kirkelivet fortsat blomstrer og udvikler sig. De er et levende eksempel på den "gamle type frivillig", der er loyale over for traditioner og organisationer, og som bidrager til fællesskabet med hjerte og sjæl.

Den traditionelle kirkefrivillige har en unik tilgang til deres engagement, hvor de ofte ikke betragter det som blot "frivilligt arbejde", men snarere som en naturlig del af deres måde at være i verden på. For dem er det at bidrage til kirken og det kirkelige fællesskab en selvfølgelig og integreret del af deres livsstil. Deres indsats er drevet af en dyb forpligtelse og kærlighed til kirken, og de føler sig ikke nødvendigvis som frivillige i traditionel forstand. Mange af dem ser ikke engang sig selv som frivillige, men som en del af fællesskabet, der naturligt tager del i opgaver og aktiviteter.

En udfordring for de traditionelle kirkefrivillige er imidlertid rekruttering af nye medlemmer, især blandt de yngre generationer. Den måde, de traditionelt har været frivillige på, matcher ikke altid med de forventninger og behov, som de yngre generationer har til frivilligt arbejde. Dette kan skyldes en forskel i værdier, livsstil og prioriteringer mellem de forskellige generationer.

En anden markant karakteristik ved de traditionelle kirkefrivillige er deres dybe forankring i kristendommens værdier og tro. Deres frivillige arbejde er i høj grad værdibaseret, og kristendommen udgør kernen i deres motivation og engagement. Deres indsats er derfor ikke kun en praktisk støtte til kirken, men også en åndelig praksis, der styrker deres forbindelse til Gud og deres medmennesker.

Den nye frivillige

Den nye generation af frivillige i kirkelige fællesskaber er kendetegnet ved deres aktivitetsorienterede tilgang til frivilligt arbejde. De søger konkrete og håndgribelige aktiviteter, der appellerer direkte til deres interesser og færdigheder. For dem handler det ikke nødvendigvis om at være en del af organisationen som helhed, men snarere om at bidrage til specifikke opgaver eller projekter, der giver dem en følelse af umiddelbar mening og tilfredsstillelse.

Samtidig udviser disse frivillige en refleksiv og instrumentel altruisme. De ønsker at gøre en forskel i verden, men de er også opmærksomme på, hvordan deres frivillige engagement kan gavne dem selv. Ved at deltage i frivilligt arbejde kan de for eksempel styrke deres CV, udvide deres netværk og måske endda opfylde et personligt behov for mening og tilhørsforhold. Denne dobbelte tilgang til altruisme afspejler en mere individualistisk og reflekterende tilgang til frivilligt arbejde, der står i kontrast til den mere kollektive og traditionelle tilgang.

Endelig er de korttidsorienterede i deres engagement. Deres deltagelse i frivilligt arbejde er ofte tidsbegrænset og tilpasset deres aktuelle livssituation. De foretrækker fleksible arrangementer og aktiviteter, der kan tilpasses deres skiftende behov og interesser. Ved at tilbyde dem ansvar for deres egne opgaver og skabe et forventningsfrit rum uden pres, kan man tiltrække og fastholde disse yngre frivillige, der ønsker at deltage på deres egne betingelser og bidrage på en måde, der er meningsfuld for dem.

Eksempel:

I et suppekøkken i et lokalt kirkeligt fællesskab møder vi Sofie, en ung frivillig med en aktivitetsorienteret tilgang til hendes frivillige engagement. Sofie deltager ikke kun for at støtte en organisation som helhed, men hun søger konkret at bidrage til de opgaver og projekter, der giver hende en følelse af umiddelbar mening og tilfredsstillelse.

Sofie har valgt at bruge sin tid i suppekøkkenet, fordi hun ønsker at gøre en direkte forskel i lokalsamfundet. Hun sætter en ære i at hjælpe de mest sårbare og trængende ved at servere varme måltider og skabe et rum for samvær og omsorg. Samtidig er Sofie reflekterende og bevidst om, hvordan hendes frivillige engagement kan gavne hende selv. Ved at deltage i suppekøkkenet får hun mulighed for at udvide sit netværk og udvikle sine kommunikations- og samarbejdsevner, hvilket kan styrke hendes CV og personlige udvikling.

Sofies engagement i suppekøkkenet er også korttidsorienteret og tilpasset hendes aktuelle livssituation. Hun deltager på fleksible tidspunkter, der passer til hendes skoleskema og andre forpligtelser. På trods af hendes korte engagementstid bidrager Sofie betydeligt til suppekøkkenet ved at tage ansvar for hendes egne opgaver og skabe en varm og indbydende atmosfære for både frivillige og gæster.

Ved at tilbyde et forventningsfrit rum uden pres, har suppekøkkenet formået at tiltrække og fastholde Sofie og andre unge frivillige, der ønsker at deltage på deres egne betingelser og bidrage på en meningsfuld måde. Sofies aktivitetsorienterede tilgang til frivilligt arbejde er en værdifuld ressource for suppekøkkenet og et levende eksempel på den nye generation af frivillige, der søger at gøre en forskel på deres egne vilkår.

Tre bud på den gode generationsoverlevering

1) Mentoring mellem generationerne:

Man kan facilitere det gode generationsmøde med en inter-generational mentoring. Her får de traditionelle frivillige mulighed for at dele deres erfaringer, viden og værdier med den nye generation af frivillige. Dette kan ske gennem mentorordninger, hvor de ældre frivillige fungerer som mentorer for de yngre og deler deres indsigt og engagement i kirken. Ved at opmuntre til denne form for interaktion kan man bygge broer mellem generationerne og skabe en dybere forståelse og respekt for hinandens perspektiver og tilgange til frivilligt arbejde.

2) Aktivitetsbaserede Fællesskaber:

Det gode generationsmøde kan også baseres på aktivitetsorienterede fællesskaber, hvor både de traditionelle og nye frivillige har mulighed for at deltage i konkrete og håndgribelige projekter eller opgaver, der appellerer direkte til deres interesser og færdigheder. Dette kan indebære at organisere workshops, events eller serviceprojekter, hvor alle frivillige har mulighed for at bidrage på en meningsfuld måde. Ved at fokusere på fælles aktiviteter kan man skabe en følelse af samarbejde og fællesskab på tværs af generationer og styrke båndene mellem de forskellige grupper af frivillige.

3) Fleksible Engagementsmuligheder:

Endelig kan det gode generationsmøde tilbyde fleksible engagementsmuligheder, der imødekommer de forskellige behov og livssituationer for både de traditionelle og nye frivillige. Dette kan indebære at tilbyde forskellige former for frivilligt arbejde, der kan tilpasses den enkeltes tidsplan, interesser og færdigheder. Ved at tilbyde fleksible arrangementer og aktiviteter kan man sikre, at alle frivillige har mulighed for at deltage på deres egne betingelser og bidrage på en måde, der er meningsfuld og tilfredsstillende for dem.

Når frivillige leder frivillige

Frivilligledelse i diakonale frivillige fællesskaber spiller en afgørende rolle i at organisere, motivere og støtte de frivillige i deres arbejde med at yde diakonalt arbejde og hjælpe mennesker i nød. Diakonale frivillige fællesskaber er ofte baseret på kristne værdier og principper om omsorg, næstekærlighed og solidaritet, og frivilligledere spiller en central rolle i at omsætte disse værdier til konkret handling.

En frivilligleders opgaver kan omfatte at rekruttere og træne nye frivillige, koordinere arbejdsplaner og opgaver, facilitere kommunikation og samarbejde mellem frivillige, samt skabe et støttende og inkluderende miljø, hvor alle føler sig værdsatte og velkomne. Desuden er det også frivilliglederens ansvar at sikre, at det diakonale arbejde udføres på en professionel og respektfuld måde, der tager hensyn til de mennesker, der modtager hjælpen.

En vigtig egenskab hos en frivilligleder i et diakonalt frivilligt fællesskab er evnen til at inspirere og motivere de frivillige til at engagere sig fuldt ud i det diakonale arbejde. Dette kan indebære at kommunikere klart om formålet og betydningen af det diakonale arbejde, at anerkende og værdsætte de frivilliges indsats og at skabe en følelse af fællesskab og sammenhold blandt de frivillige.

Samtidig er det vigtigt, at frivilliglederen udviser empati, lydhørhed og respekt over for de frivilliges behov, ønsker og grænser. Diakonalt arbejde kan være følelsesmæssigt krævende, og det er vigtigt, at frivilliglederen er opmærksom på at støtte og vejlede de frivillige gennem eventuelle udfordringer eller vanskelige situationer.

Kort sagt spiller frivilligledelse en afgørende rolle i at skabe og opretholde et velfungerende og meningsfuldt diakonalt frivilligt fællesskab, hvor alle frivillige føler sig værdsatte, støttede og inspirerede til at bidrage positivt til samfundet og hjælpe dem i nød.

Den frivillige leders mulige udfordringer

Når lederen af det diakonale frivillige fællesskab selv er frivillig, kan der opstå en række udfordringer, der kræver særlig opmærksomhed og håndtering. En af de primære udfordringer er balancen mellem at være en autoritativ leder og samtidig en ligeværdig deltager i det frivillige fællesskab. Det kan være vanskeligt for lederen at skifte mellem disse roller og sikre, at der opretholdes respekt og tillid fra de andre frivillige samtidig med at lederskabet udøves.

En anden udfordring er risikoen for, at lederen brænder ud på grund af det dobbelte ansvar som både frivillig og leder. Da lederen ofte har et stort personligt engagement i det diakonale arbejde, kan det være svært at skabe en balance mellem arbejde, familieliv og personlige behov. Dette kan resultere i stress og træthed, hvilket kan påvirke lederens evne til at lede og motivere de frivillige.

Desuden kan der opstå udfordringer i forhold til beslutningsprocessen, når lederen er en del af det frivillige fællesskab. Det kan være svært at navigere mellem at lytte til og respektere de andre frivilliges synspunkter og samtidig træffe de nødvendige beslutninger som leder. Dette kræver en følsom balancegang og evnen til at skabe en åben og inkluderende beslutningsproces.

Endelig kan der være en udfordring i forhold til at opretholde objektivitet og neutralitet som leder, når man samtidig er en del af det diakonale fællesskab. Det kan være fristende at favorisere eller prioritere visse frivillige eller aktiviteter på grund af personlige relationer eller følelsesmæssige bånd, hvilket kan underminere tilliden og integriteten i lederskabet.

For at imødegå disse udfordringer er det vigtigt, at lederen af det diakonale frivillige fællesskab søger støtte og sparring fra kolleger, mentorer eller andre ledere uden for fællesskabet. Desuden er det vigtigt at skabe klare rammer og forventninger til lederens rolle og ansvar, samt at have en åben og transparent

kommunikation med de andre frivillige omkring beslutningsprocessen og arbejdets organisering. Ved at være bevidst om disse udfordringer og proaktivt håndtere dem kan lederen bidrage til et sundt og velfungerende frivilligt fællesskab, hvor alle frivillige føler sig respekterede og værdsatte.

Den frivillige leders forcer

Selvom der kan være udfordringer ved, at lederen af det diakonale frivillige fællesskab også er frivillig, er der også klare fordele ved denne tilgang.

For det første skaber det en stærkere forbindelse mellem lederen og de øvrige frivillige i fællesskabet. Når lederen selv deltager aktivt i det diakonale arbejde på lige fod med de andre frivillige, skaber det en følelse af fællesskab, samhørighed og gensidig respekt. Lederne viser, at de er villige til at arbejde side om side med de andre frivillige og er engageret i det samme formål og mål.

Desuden giver det lederen en unik forståelse og indsigt i de udfordringer og behov, som de frivillige står overfor. Ved selv at deltage aktivt i det diakonale arbejde kan lederen få et dybere kendskab til de konkrete opgaver, processer og dynamikker i fællesskabet. Dette gør det muligt for lederen at træffe mere informerede beslutninger og skabe mere effektive og meningsfulde arbejds gange.

Eksempel:

I en lokal kirke fungerer Peter som leder af et familienetværk, der arrangerer forskellige aktiviteter og arrangementer for familier i lokalområdet. Peter er selv en aktiv del af netværket og deltager regelmæssigt sammen med sin egen familie i de forskellige arrangementer.

En af fordelene ved, at Peter også er en del af familienetværket som frivilligleder, er hans evne til at forstå og imødekomme familiernes behov og ønsker. Som en del af netværket oplever Peter selv de udfordringer, familier kan stå overfor, og han bruger denne indsigt til at planlægge relevante og meningsfulde aktiviteter for netværket. Han er lydhør over for feedback fra de andre familier og tilpasser løbende netværkets aktiviteter for at imødekomme deres behov bedst muligt.

Desuden bidrager Peters aktive deltagelse som frivillig til at skabe en stærkere følelse af fællesskab og samhørighed blandt familierne i netværket. Ved at deltage

sammen med sin egen familie viser Peter, at han er en del af fællesskabet på lige fod med de andre familier, og han skaber en atmosfære af åbenhed og inklusion, hvor alle føler sig velkomne og værdsatte.

Endvidere styrker Peters rolle som frivilligleder hans troværdighed og autoritet blandt familierne i netværket. De ser, at Peter ikke bare taler, men også handler i overensstemmelse med de værdier og mål, som netværket står for. Dette skaber tillid til Peters lederskab og gør det lettere for ham at motivere og inspirere familierne til at deltage aktivt i netværkets aktiviteter og arrangementer.

På denne måde illustrerer Peters rolle som frivilligleder i familienetværket de mange fordele ved, at lederen af et lokalt kirkefællesskab også er frivillig. Hans aktive deltagelse styrker fællesskabet, øger tilliden til ledelsen og skaber en følelse af fælles ansvar og engagement i arbejdet med at styrke og støtte familier i lokalområdet.

Endvidere kan det styrke lederens troværdighed og autoritet i fællesskabet. Når lederen viser sig som en dedikeret og engageret frivillig, der aktivt deltager i det diakonale arbejde, opnår de respekt og tillid fra de andre frivillige. Dette skaber en solid platform for lederskab, hvor lederen kan inspirere og motivere de frivillige til at yde deres bedste og stræbe efter fælles mål.

På denne måde kan det være en styrke for det diakonale frivillige fællesskab, at lederen selv er frivillig. Det skaber en følelse af samhørighed og fælles ansvar, styrker lederens forståelse for fællesskabets behov og udfordringer, og bidrager til en stærkere og mere troværdig ledelse, der kan inspirere og motivere de frivillige til at engagere sig fuldt ud i det diakonale arbejde.

Tre bud på den frivillige leders vigtigste fokusområder:

1) Vær aktivt deltagende:

Som leder i det diakonale arbejde er det vigtigt at være aktivt deltagende i de frivillige aktiviteter og opgaver. Deltag i de praktiske opgaver, så du forstår udfordringerne og glæderne ved det arbejde, dine frivillige udfører. Den aktive deltagelse skaber også en følelse af fællesskab, hvor alle føler, at de bidrager til det samme formål. Vær synlig, tilgængelig og åben for dialog med de frivillige for at styrke samarbejdet og fællesskabet.

2) Skab klare rammer og forventninger:

For at skabe en velfungerende og effektiv diakonal frivilligruppe er det afgørende at etablere klare rammer og forventninger. Definér tydeligt mål og formål for det diakonale arbejde og skab klare retningslinjer for, hvordan opgaver og ansvar fordeles. Tydelige kommunikationskanaler og regelmæssige møder er nødvendige for at opretholde en åben dialog og sikre, at alle frivillige er informerede og føler sig involverede i beslutningsprocessen.

3) Prioriter trivsel og anerkendelse:

Trivsel og anerkendelse er afgørende for at fastholde engagerede frivillige. Sørg for at skabe et positivt og støttende miljø, hvor de frivillige føler sig værdsatte for deres indsats. Anerkend og fejrløse milepæle, små sejre og engagementet fra hver enkelt frivillig. Lyt aktivt til deres ideer og bekymringer og tilpas arbejdet efter behov. Et frivilligfællesskab i trivsel er mere tilbøjeligt til at opretholde motivation og engagement i det diakonale arbejde på lang sigt.



1. Motivation af frivillige

Jævnfør de ovenfor beskrevne udfordringer, kan vi i dag ikke regne med, at de frivillige bliver i samme organisation i mange år. Derfor skal man ikke kun arbejde med at rekruttere nye frivillige, men også med at fastholde de frivillige, som man er lykkedes med at rekruttere. Vi vil derfor, i dette kapitel, redegøre for nogle redskaber, som kan bruges i forbindelse med at fastholde og motivere frivillige. Det drejer sig om et motivationsbarometer, som koordinatoren kan bruge til at afklare den enkeltes motivation bag sit frivillige engagement og dermed nemmere give opgaver, der passer til den motivation. Derudover har vi et kapitel om det ligeværdige samarbejde mellem ansatte og frivillige, og hvor vigtigt dette er for at fastholde frivillige. Viden om de frivilliges motiver er afgørende, når man som kirkelig organisation skal udvikle det frivillige arbejde i kirkerne og kirkerenes placering i velfærdssamfundet. De frivilliges motivation er også afgørende, når kirkerne gerne vil tiltrække yngre grupper af frivillige. Afslutningsvis har vi lavet et spørgeskema til "Frivillige udviklingsamtaler", som kan være med til at afdække den frivilliges ønsker og behov for fremtidens arbejde, så koordinatoren fortsat kan følge med i den enkelte frivilliges udvikling. Vi forstår nemlig motivation som resultatet af en stadig proces, der får den enkelte til at beslutte sig for at involvere sig og gøre noget aktivt.

Motivation ser vi som den stadige proces, der fører til, at man gør frivilligheden: at man frit bliver villig til at påtage sig et ansvar og udføre givne opgaver. Nærmere bestemt opstår motivationen og den frie villighed, når den enkelte frivilliges egne motiver og behov finder en passende anledning, hvor de kan udleveres og opfyldes. Begge elementer, behov og anledning, skal være til stede, hvis en frivillig skal være motiveret.

Det er illustreret i denne figur. Kilde: Ib Sørensen, VIA University College.

Motivationens dynamikker



Der skal dels være en anledning til at blive frivillig. Den kan den frivillige fx møde i form af en invitation eller opfordring til at være med til at dække et lokalt behov. Den frivillige kan også selv opsøge eller ligefrem skabe en anledning. Dels skal der hos den frivillige være et motiv til at være frivillig, et behov eller et ønske. Motiv og anledning udgør tilsammen, og i en samtidig vekselvirkning og gensidig påvirkning, den enkelte frivilliges kontekstspecifikke og personlige motivation.

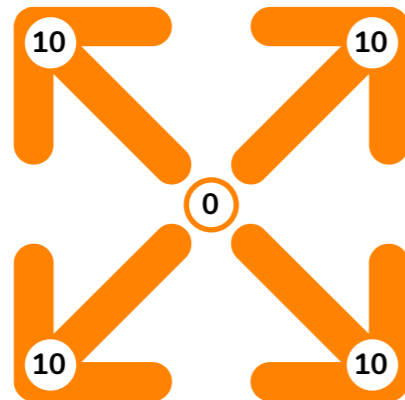
I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde er det således vigtigt at skabe rum for, at frivilligheden som eksistentiel og demokratisk nødvendighed er styrende for opgaverne frem for omvendt, at opgaveløsning eller konkrete aktiviteter er afgørende – dette samtidig med at der skabes rum for andre typer af frivillige (typisk yngre), der er mere optaget af opgaver og aktiviteter (Grubb et al., 2022).

1.1. Forskellige måder at blive motiveret på

Forskningen har vist at de frivillige i dag er motiveret på mange forskellige måder, og det er vigtigt, at en koordinator er opmærksom på disse forskellige måder, så den frivillige bliver anerkendt sådan som det passer den frivillige bedst. Der er primært fire motivationsformer, som vi har redegjort for nedenfor, og man kan bruge barometeret herunder til at undersøge hos den enkelte, hvad der motiverer den enkelte, som en del af den indledende samtale.

Redskab til at afdække motivationen

Hvor vigtigt er det for dig, at du som frivillig får adgang til et socialt fællesskab?



Hvor vigtigt er det for dig, at du gennem at være frivillig kan udtrykke og praktisere din kristne tro?

Hvor vigtigt er det for dig, at du som frivillig får brugt dine kvalifikationer og ressourcer?

Hvor vigtigt er det for dig, at du som frivillig er med til at skabe resultater?

1.2. Værdifællesskab og udtryk for tro

Flere fortæller, at de sagtens kunne lave noget frivilligt arbejde i andet regi, men at de i en kirkelig sammenhæng oplever en højere grad af sammenhæng mellem

deres egen tro og de konkrete aktiviteter, som de involverer sig i. At frivillige involverer sig i noget, der er meningsfuldt i forhold til deres holdninger, overbevisning og værdier ses forventeligt alle steder, hvad enten arbejdet foregår i en idrætsforening, en frivillig social organisation eller som her i en kirkelig sammenhæng. Ikke desto mindre er der hos mange af de interviewede en oplevelse af et dybere og forpligtende fællesskab, der opleves særligt stærkt hos os forskere. De frivillige fremhæver det værdimæssige og knytter det desuden til konkrete aktiviteter. En frivillig siger f.eks., at det handler om at vide, at man deler nogle grundlæggende værdier med dem, man arbejder sammen med, at der er meget, som man kan tage for givet, som man ikke behøver at diskutere, og at det giver en naturlig samhørighed og oplevelse af mening.

Vi har et åndeligt fællesskab her i kirken, og jeg er en del af noget større. De kristne værdier er vigtige for mig. Det er ligesom kærlighed og slet ikke matematik. Man giver, og man får.

En anden gruppe af de kirkelige frivillige repræsenterer en slags mellemposition. Det er frivillige, der ikke i udgangspunktet valgte at involvere sig, fordi de havde en kristen tro, men hvor troen eller overbevisningen er blevet udviklet som en følge af deres engagement og dermed er blevet et motiv, der understøtter deres fortsatte beslutning om at være frivillige. Den tro, de udvikler, er ikke nødvendigvis en specifik eller ortodoks kristen tro. Den kan måske snarere beskrives som en individualiseret overbevisning om vigtigheden af åndelighed, etik og næstekærlighed. Det fremgår af vores interview, at de frivillige er vant til at forholde sig til disse indbyrdes forskelle i tilgange til tro i dagligdagen og til at håndtere dem uden store konflikter. I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt fortsat at skabe rum for, at frivillige kan have forskellige grader af anknytning til kirke og tro, kan udtrykke sig forskelligt og fortolke kristne værdier forskelligt, men forenes i aktiviteter og handling.

2. At være en del af et fællesskab og opleve samhørighed med andre

Mange frivillige er også motiveret af sociale fællesskaber. En frivillig udtrykker det ved at sige, at hun er frivillig, fordi hun er "menneske og medmenneske og oplever et tilhørsforhold". Et illustrativt eksempel er en anden frivillig, som fortæller, at han er enkemand og er holdt op med at arbejde for nylig og derfor har oplevet et behov for at finde ind i nye fællesskaber. I lokalavisen opdager han en annonce, der fortæller, at kirken søger frivillige, og han bliver frivillig. Tilsvarende sociale motiver finder vi hos mange deltagere, der "får mening gennem at betyde noget for andre". Mange lægger ikke skjul på, at det netop i seniorlivet er vigtigt at være aktiv i at afsøge mulighederne for at indgå i sociale fællesskaber, og at det også har betydning for deres involvering, at de netop har behov for at indgå i fællesskaber og for at føle sig brugbare og mødt som mennesker i fællesskab med andre. Nogle siger sågar, at det er mere eller mindre tilfældigt, at det lige blev denne sammenhæng og ikke en anden. Andre fortæller om involvering i

flere frivillige sammenhænge, og at deres hverdag netop er sat sammen af de mange sociale sammenhænge, de indgår i, hvor de får dækket et socialt behov i hver af dem. En frivillig siger f.eks.: "Når man bliver tilskyndet, bliver man glad. Jeg vil gerne opretholde fællesskabet i kirken med mennesker, som jeg ellers ikke ville have kontakt med – at give og tage, og jeg har noget at stå op for. Det betyder noget for andre, at jeg kommer."

Der er også flere eksempler i vores data på frivillige, der første gang stifter bekendtskab med kirken i forbindelse med en livskrise og her oplever værdien både af fællesskabet som sådan, men også af kirken som et særligt fællesskab. En frivillig fortæller, at motiver kan ændre sig over tid, og at man kan starte med at have et behov for at få fællesskab og senere et behov for også at være med til at skabe fællesskabet. For flere af disse frivillige er den konkrete aktivitet ikke så vigtig og kan skifte over år, alt efter hvad der er tilgængeligt og muligt i den konkrete kirke.

I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt at skabe rum for, at alle frivillige og potentielle frivillige oplever at være en del af fællesskabet og være bevidste om, hvordan andre typer af frivillige evt. kan inkluderes. Vi ved fra forskning, at ikke alle frivillige ønsker at dedikere sig til et fællesskab, men i stedet til nogle konkrete opgaver (Grubb et al., 2022).

2.1. At bruge sine ressourcer

Ud over behovet for at indgå i et fællesskab, opleve nødvendighed og tilslutte sig værdier er det gennemgående motiv hos mange af de frivillige, at de har engagement, personlige og faglige ressourcer og tid, som de har et ønske om og et behov for at bidrage med. Det er ifølge en frivillig "en måde at fortsat at være aktiv på", og en anden frivillig taler om "fortsat at gøre gavn" efter arbejdslivet. En tredje frivillig udtrykker: "Jeg vil gerne bruges og føler, at jeg har en masse at bidrage med." De er parate til at bringe egne kompetencer i spil. En tidligere lærer og en tidligere pædagog fortæller samstemmende om deres bidrag til et børnearbejde i kirken og giver selv eksempler med krybbespil til jul og optræden til påske. En ung frivillig nævner eksplicit et arbejde som spejderleder og samspillet med kirken i forbindelse med høstgudstjeneste. Hun ser det som en måde at afprøve, om arbejdet med børn er noget for hende, før hun søger ind på pædagogstudiet. Et frivilligt job er en god anledning til at bringe disse kompetencer i spil. En tredje frivillig udtrykker pointen meget præcist i en kritisk kommentar til talen om "ældrebyrden" i den politiske retorik og vender udsagnet til: "Nu kommer kompetencebølgen".

Arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt at skabe rum for, at det er de frivilliges egne ønsker og behov, der er i centrum. Dette kan selvsagt være forskelligt fra person til person, og fællesskabets rummelighed (eller mangel på samme) er derfor væsentlig, hvis man vil sikre sig engagement fra forskellige typer af frivillige, ældre såvel som yngre.



2.2. At opnå resultater

Det fremgår også af vores interviews, at mange frivillige ikke bare drives af et behov for at virke og anvende deres ressourcer og kompetencer. De ønsker også at se resultaterne heraf i et samspil med andre. En dansk frivillig fortæller om at arbejde i en genbrugsbutik: "Det er fedt, når vi på vores lørdagshold slår indtjeningsrekorden fra dem, der havde den om fredagen. Nu var det selvfølgelig også lørdagstorvedag med mange mennesker i byen – men alligevel."

Når de frivillige f.eks. taler om, hvornår de oplever at være mest motiverede, fortæller de ofte om oplevelsen af små og store succeser, hvor de gjorde en forskel for andre. Gennem det frivillige arbejde kan de "se nytten af, det gør jeg", og det motiverer. De frivillige oplever, at det er vigtigt, at de udretter noget betydningsfuldt og vigtigt – helst så direkte som muligt i forhold til den enkelte organisations målgruppe jf. dens mission eller formål. For eksempel siger en frivillig: "Jeg kan virkelig gøre en forskel for mennesker, der har det svært. Det er en stor tilfredsstillelse."

Det er ofte kendetegnende for de frivilliges fokus på resultater, at det er de helt nære og konkrete resultater frem for mere abstrakte samfundsmæssige resultater eller instrumentelle output. Det er med andre ord glæden ved den enkelte besøgsven frem for tilfredshed omkring at bidrage til at løse ensomhedsproblematikker generelt.

I arbejdet med styrkelse af det frivillige arbejde fremover er det således vigtigt, at det er tydeligt, hvilke resultater man som frivillig er med til at skabe.

3. Koordinering og ledelse af frivillige

I dette kapitel ser vi på, hvordan de frivillige oplever rekruttering, koordinering og ledelse af deres arbejde i kirkerne.

I mange af de deltagende menigheder og kirkelige organisationer er der ifølge de frivillige en lang tradition for, hvor og hvordan de involveres, og det er meget forskelligt, hvilken rolle ansatte medarbejdere spiller for de frivilliges indsats og indoptagelse i fællesskabet.

Det gør med andre ord en forskel, hvilken kontekst frivilligheden er indskrevet i, herunder hvorvidt der er tale om et sogn ude på landet, en kirke i en storby, en menighed med lokaler i et tidligere dansestudie uden for bymidten, eller om den frivillige lægger sine kræfter i en genbrugsbutik i konkurrence med fem andre genbrugsbutikker i en middelstor provinsby. I hvert tilfælde er der en specifik kontekst, som den frivillige læses ind i og selv læser deres engagement ind i.

A. I små sogne er de frivillige ofte mere selvkørende og koordinerer, planlægger og udfører aktiviteter selv uden medarbejdere som planlæggere og koordinører. I større sogne er der oftere medarbejdere til at understøtte og/eller koordinere det frivillige arbejde.

- B. Det er forskelligt, om der er ansat medarbejdere med ansvar for det frivillige arbejde, og hvorvidt denne er præsten, diakonen, en kirke- og kulturmedarbejder eller en regulær frivillig koordinator. Nogle steder er det menighedsrådet, dvs. de frivillige selv.
- C. Når der er ansatte koordinatore, er det forskelligt, hvilke roller de indtager. Nogle steder er de projektledere, rammesættere og medudførende på arbejdsopgaver, andre steder engagerer de frivillige til opgaverne og koordinerer alene de frivilligbårne aktiviteter, fx fordi de også har andre opgaver i kirken.

I det følgende diskuterer vi, hvordan de frivillige på tværs af organiseringsformer oplever koordinering og ledelse af deres indsats. Temaerne berører de frivilliges oplevelse af at få anerkendelse, deres forståelse af samarbejde med ansatte, deres ønsker om at være ligeværdige med de ansatte samt endelig deres behov for at opleve engagement fra de ansatte og at arbejde med stor selvstændighed.

3.1. Anerkendelse

I forhold til spørgsmålet om anerkendelse er der ingen tvivl om, at anerkendelse er en helt central komponent i de frivilliges relationer. Det gælder både relationer mellem frivillige og andre frivillige samt mellem frivillige og ansatte. I alle de gennemførte fokusgrupper har deltagerne diskuteret anerkendelse. Mange frivillige har fremført vigtigheden af, at deres bidrag bliver påskønnet. Koordinering og ledelse af frivillige i kirkerne stiller derfor krav om at imødekomme og anerkende en meget stor variation af frivillige med meget forskellige ønsker og behov, f.eks. udtrykker en frivillig: "Det er vigtigt at blive inviteret, tilskyndet og mødt og anerkendt i det, som man gør og synes, er vigtigt. Det kan både være fra de ansatte og andre frivillige eller fra kunder [i genbrugsbutikken, red.]"

Vores data viser, at anerkendelse er vigtig for alle typer af frivillige og dermed for motivationen. Det handler om at blive værdsat for sin indsats og at blive mødt af forståelse, hvis der er særlige behov forbundet med en opgave. Mere end at blive rost handler det om at høste anerkendelse for at bidrage til helheden. Som en frivillig udtrykker det, så vil "den frivillige jo gerne opleve at være med og ikke at kunne undværes".

En norsk undersøgelse (Sirris, 2022) af frivilliges engagement i de norske folkekirker viser, at anerkendelsen kan angå fire dimensioner. De fire dimensioner er samlet i Figur 4.1. Anm.: Tillempet fra Sirris, 2023.

Med andre ord er det et behov hos den enkelte frivillige at få fortjent og begrundet anerkendelse for resultater. Det er vigtigt, at de frivillige bliver bekræftet af en tydelig organisering af opgaverne med plads til, at både de selv og de ansatte kan udfolde et engagement rettet mod opgaven og mod hinanden, og med ligeværdig indflydelse. Ansvar og ejerskab peger både i retning af ansatte og frivillige.



3.2. At samarbejde med ansatte

I vores data har vi mødt relativt forskelligartede udsagn fra de frivillige om, hvilken koordinering og ledelse de ser som hensigtsmæssig. Det er tydeligt, at de frivillige er villige til at indgå i samarbejde med de ansatte, og at de i mange sammenhænge ser det som naturligt, at de ansatte spiller en tydelig rolle og går foran, eksempelvis når det handler om at organisere og rammesætte aktiviteter. Der er hos de frivillige dog en forventning om, at de ansatte er i tæt dialog med de frivillige om ønsker og behov. Specifikt for Sverige gælder det, at nogle svenske interviewpersoner giver udtryk for, at der er sket en udvikling i Sverige, hvor der er kommet flere ansatte i kirkerne end tidligere, hvilket har haft betydning for de frivilliges initiativ og deltagelse, idet nogle aktiviteter er blevet forskubbet fra frivillige til ansatte. Her er der frivillige, der ønsker ansatte, der leder, koordinerer og anviser opgaver til de frivillige. Nogle af de frivillige udtrykker eksempelvis: "En diakon har ansvar for de frivillige og uddeler opgaver efter interesse – ind imellem kommer nye til, som hun inviterer. Man skal have et kursus for at blive frivillig her. Her er det som regel de ansatte, der finder på nye initiativer."

I citatet er der en dobbelthed på spil. På den ene side er der en organisering, hvor denne organisering flytter det frivillige arbejde i retning af normalt lønnet professionelt arbejde, hvor aktiviteter tilrettelægges, så den enkelte frivillige passer ind. På den anden side er det vigtigt at være lydhør for den enkelte frivilliges behov og ønsker. Idealet om den professionelle som organiserende part sætter den frivillige i en mere fri rolle, er holdningen hos nogle interviewpersoner. Det lyder paradoksalt, men argumentet er, at de frivillige hermed slipper for opgaver som eksempelvis at holde styr på økonomi, løse udfordringer med bemanning og tage kontakt til samarbejdspartnere og myndigheder, som de interviewede beskriver som de kedelige opgaver. Dermed kan de frivillige opleve sig fri til de mere indholdstunge og meningsfulde opgaver.

Det er således ikke nok, at de ansatte balancerer de frivilliges forventninger omkring at planlægge og rammesætte, uden at styre og dominere. De skal også være initiativrige, velvidende, at de frivillige kun accepterer initiativer, som de selv finder meningsfulde.

3.3. Ligeværdighed

Mange frivillige nævner ligeværdighed som en central præmis for et samspil med de ansatte og hinanden. Her er det lidt forskelligt, hvordan de frivillige forstår en sådan ligeværdighed. Nogle frivillige giver udtryk for, at der naturligvis er forskel mellem, hvad de ansatte og de selv har af kompetencer, og at ligeværdighed derfor skal forstås som gensidig respekt for hinandens forskellige bidrag, snarere end som en forståelse af, at man har ens opgaver. En gruppe frivillige taler om ligeværdighed med henvisning til en autoritetsrelation, hvor argumentet er, at selvom der er en autoritetsrelation, hvor de ansatte på nogle områder har mere at skulle have sagt, er det samtidig vigtigt med tillid og personlige relationer. Som en frivillig siger, er det kun, fordi de ansatte kender ham og de andre mænd så godt, at de tør give dem fuldt ansvar for selve organiseringen af arbejdet med at holde kirkens grønne udendørsarealer.

Omvendt kan ligeværdighed også være at være ansvarlig på lige fod med de ansatte og hinanden. Mange frivillige fremhæver, hvordan nogle ansatte tør lægge flere opgaver på de frivilliges skuldre, og at det giver en særlig følelse af medansvar og ligeværdighed, når det sker. En frivillig udtrykker det således: "Her føles det virkelig rigtigt at engagere sig i frivilligt arbejde". Der skal være plads til at blive prikket på skulderen med ekstra aktiviteter og ansvar. En del frivillige fortæller med stolthed i stemmen om, hvordan de er blevet ringet op af kirkeansatte for at hjælpe til med en aktivitet, som ellers ville være gået i vasken, fordi de oprindeligt involverede var ramt af sygdom eller andet. I ligeværdighedsterminologien ligger en tydelig egalitær værdisætning. Hos flere af de frivillige formuleres det næsten som et mantra, at de forventer, at de ansatte engagerer sig med en respekt for ligeværd og samtidig respekterer forskelligheden til de frivillige og de frivillige imellem.

En tredje form for ligeværdighed er flere frivilliges forventninger til de ansatte om, at de i forhold til nogle opgaver har ligeværdig indflydelse og planlægger og udfører opgaver sammen, og i forhold til andre opgaver har en klar rollefordeling.

Det kan være meget forskelligt, hvordan den konkrete rollefordeling er konfigureret, og de enkelte frivillige taler alle varmt for deres egen model. Det betyder, at ligeværdigheden kan organiseres på meget forskellige måder afhængigt af den konkrete gruppe af frivillige og de konkrete opgaver og traditioner i sognet. Som eksempel er det nogle steder frivillige, der står for alt vedrørende en genbrugsbutik eller en besøgstjeneste, mens det andre steder koordineres af medarbejdere. Der er ikke noget, som skal være på en bestemt måde for at kunne fungere.



4. Forslag til FUS

Udover de ovenstående redskaber til at fastholde og motivere frivillige, så kan man også arbejde med nedenstående spørgeskema, hvor man kan hjælpe den enkelte med at afdække, hvad der motiverer ham/hende/dem ligesom man kan tale om fremtiden. På en konference på diakonhøjskolen hvor motivationsbarometeret blev der livligt drøftet mellem unge og ældre, hvordan motivationen for det frivillige arbejde havde forandret sig. For eksempel var fællesskabet meget vigtigt for de unge, hvor der var nogle ældre, der deltog i gruppearbejdet, som var mere optaget af resultatet. Hvis en koordinator skal have mulighed for at følge med i den enkeltes udvikling, så kan det være vigtigt at tage en samtale en gang om året eller hvert halvår. Nogen bruger anledning til at tage de frivillige med på cafe, og tage samtalen et hyggeligt sted, så det også rummer en anerkendelse.

I. Introduktion

– <https://frivillighed.dk/guides/udviklingssamtaler-med-frivillige-fus>

Før I indleder den egentlige FUS, er det en god idé at starte med en introduktion til selve samtaleformatet inklusiv formål, format og længde. Husk at fortælle, hvad der sker efter samtalen, og hvilken opfølgning den frivillige kan forvente og hvornår.

II. Trivsel

- Begynd at tale om, hvordan den frivillige har det i organisationen. Eksempler på spørgsmål kan være: Hvordan ser en god dag ud for dig hos os?
- Hvad er det bedste ved at være frivillig her?
- Hvordan er balancen mellem dit privatliv og dit frivillige arbejde?
- Tager du brugernes problemer med hjem?
- Oplever du at din indsats skaber værdi?
- Hvad er svært?
- Hvordan oplever du opbakningen til dine opgaver, og får du den sparring, du har brug for?
- Oplever du, at du kan gå til andre frivillige og foreningens leder eller din frivilligkonsulent eller andre ansatte?
- Er der noget, vi kan gøre anderledes for dig?

III. Relationen til andre

- Synes du, at du er faldet godt til her?
- Hvordan er dit samarbejde med dine medfrivillige?
- Hvordan synes du samarbejdet med bestyrelsen og ledelsen fungerer?
- Er der noget vi kan gøre anderledes?

IV. Fremtiden

- Hvilke opgaver er vigtige for dig i den kommende periode?
- Har du kompetencer til disse opgaver?
- Er der noget du godt kunne tænke dig at gøre mere eller mindre af i fremtiden?
- Hvordan kan vi/foreningen blive bedre til at klæde dig på til at varetage dine opgaver/dit frivillige ansvar?
- Hvilke aftaler kan vi indgå for at sikre, at der følges op på denne samtale og de behov som du har ift. dit frivillige virke?

V. Ideer til organisationens udviklingen og arbejde generelt

- Har du ideer til foreningens aktiviteter og tilbud i fremtiden?
- Hvad ser du, når du ser på os udefra?
- I hvilken grad finder du vores aktiviteter og tilbud relevante for vores brugere/deltagere?
- Hvordan synes du den generelle trivsel er i foreningen?
- Er der noget, vi kan gøre anderledes?

Menighedsplejen
i Danmark



Menighedsplejen i Danmark

Sammen i tro, håb og handling

Valby Tingsted 7
2500 Valby

36 46 66 66
info@menighedsplejen.dk
menighedsplejen.dk