



Korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, og kva verdi har deltakinga for frivilligheita og for dei frivillige?

Ei kvalitativ undersøking blant diakonar og frivillige som står utanfor arbeidslivet.

Ragnhild Stav

VID vitenskapelige høgskole

VID Oslo

Masteroppgave

Master i MADIA 599

Antal ord: 24 118

15. november 2021

Samandrag

Oppgåva har følgande problemstilling: *«Korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, og kva verdi har deltakinga for frivilligheita og for dei frivillige?»*

Som diakon møtte eg ein person som stod utanfor arbeidslivet, men som gjerne kunne ha tenkt seg å vere frivillig om ein hadde blitt spurt. I lys av den erfaringa vart problemstillinga til. Gjennom intervju med diakonar og frivillige som står utanfor arbeidslivet har eg fått kartlagt kva refleksjonar og tankar informantane har kring denne tematikken. I botn for studia ligg litteratur om frivilligheit og teoriar kring korleis jobbe med diakoni innanfor kyrkja.

Funna i undersøkinga viser ulike framgangsmåtar for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Ein kan samarbeide med personar som står utanfor arbeidslivet og lokale aktørar eller rekruttere personar frå sosiale arenaer. Personar som står utanfor arbeidslivet kjenner til miljøet og har større kjennskap til kva som skal til for å få folk med. Med tanke på lokale aktørar, er det mest effektive å samarbeide med aktørar som har direkte kontakt med den målgruppa ein ynskjer å nå. Det å skulle rekruttere personar frå sosiale arenaer kom som innspel i å tenke nytt rundt korleis nå ut til folk. Det diakonale aspektet ved rekrutteringa kjem til syne ved måten ein let dei frivillige delta i det frivillige arbeidet på. Då er ein nøkkelfaktor å la dei frivillige skape noko saman på tvers av skiljelinjer, og at det er rom for at dei får komme med sine innspel og vere med på å forme det frivillige arbeidet.

I samband med kva verdi deltakinga har for frivilligheita tyder funna på at deltakinga har stor verdi. Frivilligheita får ei gruppe med frivillige som har forståing og innlevingsevne med deltakarar dei møter på diakonale tilbod som strevar. For nokre er det lettare å snakke med desse frivillige om det som er vanskeleg enn med diakonen. Vidare er dei med på å realisere diakonien sin visjon om at diakoni skal vere eit inkluderande fellesskap. Med tanke på kva verdi deltakinga har for dei frivillige tyder funna på at dei frivillige får kjensla av å vere nyttige, at dei meistrar ting, og at ein får utvida perspektivet frå å tenke på bekymringar kring sitt eige liv til å kunne hjelpe andre. Ein del av desse verdiane kan ein òg finne generelt hos frivillige, men verkar å ha endå større tyngde hos denne gruppa frivillige.

Føreord

Våren 2013 leverte eg masteroppgåva mi i «religion society and global issues», og hadde ikkje førestilt meg at eg skulle komme til å skrive ei ny masteroppgåve vel åtte år seinare. Livet ville det annleis, så no er eg nok ein gong klar for å levere inn ei masteroppgåve. Sidan førre gong har eg stifta familie og byrja i arbeidslivet, så det har ikkje vore like lett å setje av tid til å skrive denne gongen. Heldigvis har eg komme i mål denne gongen òg, med litt tilrettelegging frå arbeidsgjevar og familie. Det har vore veldig lærerikt å kunne fordjupe seg i eitt tema, og eg er viss på at det eg har lært i denne skriveprosessen kjem godt med i mitt vidare virke som diakon.

Takk til Gaular sokn og Sunnfjord kyrkjeleg fellesråd som har gitt meg høve til å ha ein studiedag i veka gjennom heile masterstudiet, så dette har lete seg gjennomføre ved sidan av jobb og familie.

Takk til MF og VID for fine år som masterstudent. Det har vore lærerikt å vere student hos dykk, og eg er særskild takknemleg for nyttige innspel i samband med masteroppgåveskrivinga.

Takk til medstudentar på studiet. Vi har hatt ein god kultur på å hjelpe kvarandre når ein sit fast med noko eller lurar på noko.

Takk til rettleiar Grete Framgarden. Det har vore nyttig å diskutere tematikken med deg, og du har komme med mange gode innspel! Du har òg hjelpe meg mykje med å finne relevant litteratur i høve tematikken eg skriv om.

Takk til foreldra mine som har stilt opp som barnevakt i dei høva mannen min har vore på jobb og eg har trengt ekstra hjelp. Eg vil med dette òg heidre minnet til faren min, som gjekk bort hausten 2020. Du var alltid oppteken av korleis det gjekk med masterstudiet, og hadde vore stolt over at eg no endeleg er i mål!

Takk til mannen min og sonen min som har gitt meg hyggelege avbrekk imellom skrivinga!

Til slutt vil eg takke informantane som stilte til intervju i høve masteroppgåva mi. Det hadde ikkje vorte ei oppgåve utan dykkar bidrag!

Sande 15. november 2021

Ragnhild Stav

Innholdsliste

1	Innleiing	6
1.1	Bakgrunn for val av tema	6
1.2	Problemstilling og avgrensing	7
1.3	Tidlegare forskning	7
1.4	Oppgåvas oppbygging	9
2	Teori	10
2.1	Omgrepsavklaringar	10
2.1.1	Syn på diakoni	10
2.1.2	Å stå utanfor arbeidslivet	10
2.1.3	Verdiar	11
2.2	Teorigjennomgang	11
2.2.1	Historisk riss av tenking kring diakonalt arbeid	12
2.2.2	Empowerment i diakonien	13
2.2.3	Dei fem dimensjonane ved <i>Empowering Diakonia- modellen</i>	13
2.3	Konseptet conviviality	14
2.3.1	Conviviality og relasjonar	15
2.3.2	Ein konvivial og diakonal kyrkje	16
2.4	Definere frivillig arbeid og frivilligheit	17
2.5	Utfordringar og moglegheiter ved dagens frivilligheit	17
2.5.1	Organiske og instrumentelle strategiar	18
2.6	Ulike føresetnader for å verte frivillig	19
2.6.1	Individuelle utgangsbetingelsar	19
2.6.2	Rekrutteringsprosessen	21
2.6.3	Sosiale nettverk og avveingar for å vere frivillig	21
2.7	Tid, alder og helse	22
2.7.1	Barrierar for frivillig innsats	23
2.8	Motivasjon for frivilligheit	24
2.8.1	Skilnad mellom grupper av frivillige	25
3	Metode	27
3.1	Val av metode	27
3.2	Kvalitative intervju og val av informantar	27
3.3	Utforming av intervjuguide	28
3.4	Rolla som forskar og forforståing	29
3.5	Gjennomføring av kvalitative intervju og skriftleggjing av empiriske funn	29

3.6	Dilemma knytt til oppgåva si problemstilling.....	31
3.7	Reliabilitet og validitet.....	31
4	Framstilling av dei empiriske funna i undersøkinga.....	33
4.1	Refleksjonar kring diakoni og frivilligheit -blant diakonane.....	33
4.1.1	Syn på formål for rekruttering.....	33
4.1.2	Samarbeid med lokale aktørar	36
4.1.3	Tankar kring myndiggjering og medverknad.....	37
4.1.4	Verdi ved å vere frivillig.....	38
4.2	Refleksjonar kring diakoni og frivilligheit -blant dei frivillige	39
4.2.1	Korleis rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet	39
4.2.2	Opplevd medverknad	43
4.2.3	Samarbeid mellom tilsette og frivillige.....	45
4.2.4	Læringsutbytte ved å vere frivillig.....	46
4.2.5	Verdi ved å vere frivillig.....	48
4.3	Kva verdi har det frivillige arbeidet for frivilligheita – blant informantane	50
5	Tolking og drøfting av funna i undersøkinga	53
5.1	Korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid?	53
5.1.1	Samarbeidspersonar og aktørar	53
5.1.2	Sosiale arenaer som rekrutteringsplass for frivilligheit.....	55
5.1.3	Samskaping på tvers av skiljelinjer.....	57
5.2	Kva verdi har deltakinga for frivilligheita?.....	58
5.2.1	Eit reelt inkluderande fellesskap for deltakarar	59
5.2.2	Eit reelt inkluderande fellesskap for dei frivillige	59
5.2.3	Tilføring av nye ressursar	60
5.3	Kva verdi har deltakinga for dei frivillige?.....	61
5.3.1	Fellesskap og betre helse	62
5.3.2	Fellesskap og empowerment	62
5.3.3	Frå sjølvsentrering til altruisme.....	63
6	Konklusjon.....	65
	Litteraturliste	69
	Vedlegg 1	70
	Vedlegg 2	71
	Vedlegg 3	72

1 Innleiing

1.1 Bakgrunn for val av tema

I jobben som diakoniarbeidar møter eg mange ulike typar menneske. Nokre gongar møter eg menneske som står utanfor arbeidslivet, men som innehar ressursar. Dette er personar som sikkert kunne ha vore med som frivillige om dei hadde blitt spurt, sett at dei kunne tenke seg det sjølv. Parallelt med dette opplever ein ofte i frivillig arbeid at det kan vere vanskeleg å få tak i nye frivillige når dei gamle og trufaste vel å avslutte deira engasjement. I kjølvatn av desse erfaringane har eg lurt på om vi evnar å tenke breitt nok kring kven vi kan rekruttere til frivillig innsats til det diakonale arbeidet i kyrkja. Tenker kyrkja på menneske utanfor arbeidslivet som ein frivilligressurs, og kva kunne ein ha gjort for å rekruttere denne gruppa inn i frivillig arbeid?

I den førre regjeringa si siste frivilligheitsmelding, som vart lagt fram i desember 2018, står det at ein ynskjer å oppnå brei deltaking av frivillige i frivilligheitsarbeid. Det fordrar at aktørar som jobbar med frivillige tenker nytt om kven som kan vere frivillige, og korleis ulike frivillige kan engasjerast på eit høveleg nivå for den einskilde. I VID sin frivilligheitsrapport «frivillig arbeid i kirken» frå 2019 vert det nemnt at ein årsak til at nokre ikkje er frivillige, er at dei ikkje har blitt spurt. Vidare står det at forventningar i kven som vert oppfatta som potensielle frivillige er verdt å undersøke i vidare forskning.

Frivilligheit er ein viktig del av det diakonale arbeidet. Ein er heilt avhengig av at ein har frivillige som stiller opp for å få gjennomført dei ulike diakonale tiltaka ein har. I tillegg har frivilligheit ein verdi for dei som er frivillige. Det å ha ein jobb å gå til vert sett på som så viktig at det er slått fast i artikkel 23 i FNs menneskerettserklæring: «Enhver har rett til arbeid, fritt val av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsledighet» (fn.no). Frivillig arbeid kan dekke noko av det ein misser ved å ikkje ha arbeid å gå til, som til dømes det å kjenne seg verdsett og vere del av eit større fellesskap. Vidare har eg tenkt på at noko av det første folk ein ikkje kjenner spør om, er «kva jobbar du med?» Det kan gjere det vanskeleg for folk som står utanfor arbeidslivet i sosiale samanhengar. Alle desse refleksjonane kring temaet gjer at eg har eit personleg diakonalt engasjement for å forske på korleis diakonar kan jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid.

1.2 Problemstilling og avgrensing

Problemstillinga lyder som følger:

«Korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, og kva verdi har deltakinga for frivilligheita og for dei frivillige?»

I startfasen tenkte eg å bruke ordet «arbeidsuføre» menneske, men gjekk etterkvart vekk i frå det. Eg likar ikkje ordet «ufør», for eg vil ha fokus på sjølv om ein står utanfor arbeidslivet, har ein ressursar ein kan nytte i andre samanhengar, som til dømes frivillig arbeid. I tillegg har det noko med korleis du snakkar om ei type gruppe i ein informantsituasjon. Eg tykkjer det å spørje etter menneske som står utanfor arbeidslivet er betre enn å spørje etter arbeidsuføre menneske.

Eg har valt å fokusere på informantar som er frivillige i diakonalt arbeid, ikkje som er frivillige generelt.

1.3 Tidlegare forskning

Av tidlegare forskning har eg sett ein del på kva tema andre masterstudentar har skrive om. Ei masteroppgåve av interesse var: «Hva motiverer til frivillig arbeid i kirken, og hvilke konsekvenser har det for ledelse av frivillige?» skriven av Margit Bente Steensnæs. Problemstillinga botnar i eit ynskje om å betre jobbe med rekruttering og vedlikehald av frivillige i kyrkja. Her vert ulike motivasjonsteoriar tekne i bruk, mellom anna Volunteers Function Inventory (VFI), som eg sjølv nemner i masteroppgåva mi. Den har derimot ikkje fokus på å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet som frivilligressurs.

Ei anna masteroppgåve som er verdt å nemne, er: «Hvilken betydning har unge menneskers frivillige innsats for deres livskvalitet?» skriven av Silke Wrede. Masteroppgåva er skriven som ein del av studieprogrammet helsefremmende arbeid. Den tek opp ein del felles tematikk med mi eiga masteroppgåve, som til dømes empowerment, motivasjonsteori, auka

ressursar gjennom frivillig arbeid og verdien ved å gjere noko for andre. Den er derimot ikkje skriva utifrå eit diakonalt perspektiv, og den har unge menneske som målgruppe, ikkje menneske som står utanfor arbeidslivet.

Rapporten «Frivillig arbeid i kirken» utgjeven av VID i 2019 er høgst relevant i samband med tematikken frivilligheit. Rapporten presenterer forskning på feltet frivilligheit, og nemner mellom anna «Betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst» utgjeven av Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Denne rapporten har vore nyttig i utforminga av teorikapittelet i masteroppgåva mi. Vidare vert ulike masteroppgåver som omhandlar tematikken frivilligheit presentert. Rapporten viser òg til omgrepa «use your talents», «cable» og «conviviality», som er sentrale omgrep innan diakonale teoriar. Omgrepet «conviviality» er ein teori eg sjølv har nytta i arbeidet med denne oppgåva.

Rapporten har i sin heilskap vore eit nyttig verktøy for meg for å få oversikt både over forskning i Norge knytt til frivilligheit, og forskning på frivilligheit i ein kyrkjeleg kontekst. Av publiseringar som er nemnde, har Stephen Sirris sin artikkel «Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse» vore relevant lesning. Artikkelen knyt saman frivilligheit med leiing av frivillige, og tek inn teoriar knytt til motivasjon hos frivillige og strategiar for å ta vare på frivillige. Sjølv har eg valt å ikkje ha eit sterkt leiingsperspektiv i høve mi masteroppgåve, og ser ved gjennomgang av masteroppgåver at det har vore skriva ein del oppgåver knytt til denne tematikken.

Eg har med denne oppgåva prøvd å få inn både folkehelseperspektivet knytt til det å vere frivillig, og det diakonale perspektivet knytt til å vere frivillig. Mi oppleving er at det manglar eit diakonalt perspektiv på det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Ein kan finne oppgåver og rapportar kring tematikken, men då frå eit folkehelseperspektiv. Sameleis vil ein i desse oppgåvene og rapportane ikkje finne eit diakonalt perspektiv knytt til det å nytte denne gruppa inn i frivillig arbeid. Oppgåva mi er dermed eit slags forsøk på å bygge ei bru mellom desse perspektiva, og eg håper at denne oppgåva kan vere eit bidrag inn i debatten kring korleis vidareutvikle kyrkja sitt frivillige arbeid.

1.4 Oppgåvas oppbygging

I kapittel ein finn ein bakgrunn og motivasjon for val av tema, problemstilling og avgrensing av oppgåva og korleis oppgåva plasserer seg i høve tidlegare forskning på liknande tema.

I kapittel to finn ein omgrepsavklaringar til sentrale omgrep i masteroppgåva og gjennomgang av relevante teoriar knytt til korleis jobbe diakonalt i dagens samfunn. Vidare finn ein forskning knytt til utfordringar og moglegheiter ved dagens frivilligheit og teoriar knytt til dette.

I kapittel tre finn ein grunngjeving for val av metode og framgangsmåte for å skaffe informantar til studiet. Vidare finn ein refleksjonar kring utfordringar ved å gjennomføre intervjuar og kring rolla som diakon og forskar i høve arbeidet med masteroppgåva. Avslutningsvis finn ein dilemma knytt til oppgåva si problemstilling og prosessen med å finne endeleg problemstilling.

I kapittel fire finn ein framstilling av dei empiriske funna i undersøkinga. Dei er sortert inn under «refleksjonar kring diakoni og frivilligheit – blant diakonane» og «refleksjonar kring diakoni og frivilligheit – blant frivillige». Avslutningsvis finn ein eit delkapittel kalla «kva verdi har det frivillige arbeidet for frivilligheita – blant informantane».

I kapittel fem finn ein tolking og drøfting av funna i undersøkinga. Funna er sortert inn under problemstillinga sine tre deler: korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid? Kva verdi har deltakinga for frivilligheita og for dei frivillige?

I kapittel seks finn ein konklusjon basert på tolking og drøfting av funna i undersøkinga og forslag til vidare forskning.

2 Teori

2.1 Omgrepsavklaringar

Det er nokre klargjeringar som må gjerast med tanke på problemstillinga. Det er kva som innhaldsmessig ligg i uttrykka «jobbe diakonalt» og «utanfor arbeidslivet». I tillegg er «verdiar» som omgrep ein sentral del av problemstillinga. Difor vert det gjort greie for kva eg legg i desse uttrykka og korleis dei vert brukt i oppgåva.

2.1.1 Syn på diakoni

For å kunne gå nærmare inn i kva som meinast med å «jobbe diakonalt», må det ligge ein definisjon av diakoni til grunn. Sidan eg byrja å jobbe som diakonimedarbeidar i 2017, er det plan for diakoni frå 2007 eg har halde meg til når det kjem til forståing av kva diakoni er. Både i denne planen og i den redigerte utgåva frå 2020 vert diakoni definert slik:

Diakoni er omsorgstenesta til kyrkja. Diakoni er evangeliet i handling og blir uttrykt gjennom nestekjærleik, inkluderande fellesskap, vern om skaparverket og kamp for rettferd. (Kirkerådet, 2008)

Dette er eit godt utgangspunkt for kyrkja si forståing av diakoni. For å forstå meir metodisk korleis ein går til verks for å jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet, har eg sett på spesifikke arbeidsmodellar innanfor diakonifeltet. Desse er nyttige for å spesifisere endå betre kva eg legg i å «jobbe diakonalt». Modellane som er tekne i bruk er «Conviviality», som går på korleis leve saman, og den «Empowering Diakonia-modellen».

2.1.2 Å stå utanfor arbeidslivet

Det å lande på kva omgrep som skulle brukast i problemstillinga, var noko eg brukte ein del tid på. Eg ville ha eit nøytralt ord som ikkje skapte så mange assosiasjonar. Folk har forforståingar når det kjem til omgrep kring det å ikkje vere i arbeidslivet, så ein må tenkje seg om i høve kva ord ein brukar. Ein annan grunn til at eg valte «å stå utanfor arbeidslivet», er at det opnar for bruk av informantar som står utanfor arbeidslivet fordi dei til dømes er

pensjonistar. Dette grepet gjorde eg fordi eg tenkte at erfaringane som pensjonistane hadde som frivillige, òg kunne vere nyttige i oppgåva.

2.1.3 Verdier

Omgrepet verdi vert nytta i mange samanhengar og kan ha ulike tydingar. Difor er det naudsynt med ei avgrensing av omgrepet. Askeland og Adland går i artikkelen «*Hva er verdier, og hva tjener de til?*» grundig igjennom omgrepet verdier, og ser på fellestrekk ved ei mengde definisjonar knytt til verdier. Utifrå dette lagar dei ei oppsummering om kva dei tenkjer omgrepet verdi inneber.

Dei ser på verdier som rasjonelle og gjennomtenkte mål og ideal som uttrykkjer ei tilstand ein ynskjer å oppnå, og som prerasjonelle og intuitive proriteringsmål som ein i etterkant kan fortolke ut ifrå handlingsmønster. Uttalte (opne) og tause (skjulte) verdier vert etablert og oppretthalden i eit dialektisk samspel mellom individ og sosialt fellesskap (Askeland & Adland, 2017, s. 36).

Utifrå mi eiga tilnærming til omgrepet verdi i denne oppgåva, er Askeland og Adland sin definisjon ganske treffande. I møte med informantane spør eg dei om kva verdier som ligg i det å vere frivillig og kva verdi det har for dei å vere frivillig. Då får ein svar som uttrykkjer gjennomtenkte mål og ideal, eller allereie oppnådde mål. Samstundes kan ein ved gjennomgåing av datamaterialet finne meir skulte verdier som informantane ikkje sjølv har uttrykt som verdier. Askeland og Adland rommar med andre ord både dei eksplisitte og implisitte verdiane som kjem fram i datamaterialet.

2.2 Teorigjennomgang

I teoridelen vil eg gå igjennom teoriar som belyser problemstillinga på ein hensiktsmessig måte. Sidan første del av problemstillinga går ut på korleis diakonar kan jobbe diakonalt for å rekruttere folk som står utanfor arbeidslivet, har eg valt å sjå på bakgrunnsstoff og teoriar som belyser den diakonale delen av rekrutteringa. Her vil Tony Addy sine perspektiv kring «Conviviality» og Carlos E. Ham sin «Empowering Diakonia-modell» vere nyttige. Dei tek gjennom desse konseptane for seg korleis ein kan jobbe diakonalt i dagens samfunn. Deira

perspektiv er òg nyttige med tanke på kva verdi det har for frivilligheita og for dei frivillige å vere frivillig. Vidare vil teorigjennomgangen ta for seg forskning og teoriar knytt til frivillig arbeid. Dei vil vere med på å belyse generelle utfordringar og moglegheiter knytt til rekruttering av frivillige.

2.2.1 Historisk riss av tenking kring diakonalt arbeid

Carlos Emilio Ham har jobba mykje med å utforske korleis lokale kyrkjer kan engasjere seg i empowering diakoni, og har utforma tre modellar som skildrar utviklinga innanfor diakonitenkinga.

Sjølv om røtene til den diakonale praksisen strekk seg tilbake til kyrkja sitt opphav, har konseptet diakoni slik vi kjenner det i dag vorte utvikla av kyrkja dei siste 200 åra. Carlos E. Ham tek gjennom dei tre modellane for seg utviklinga av diakonien i nyare tid. Desse modellane er kategorisert i historisk rekkefølge, men kan likevel leve parallelt i ulike kyrkjesamfunn alt etter kva som er den lokale diakonitenkinga.

Den første modellen er *veldedighetsmodellen (The charity model)*. Den var vanleg frå tidleg 1900-tal fram til 1980-talet. Eit typisk trekk ved denne modellen var at ein jobba oppa frå og ned. Kyrkjer og diakonale institusjonar gjekk inn og støtta prosjekt der formålet var å hjelpe naudlidande personar (Ham, 2014, s.108-109). Problem knytt til denne framgangsmåten er at ein står i fare for å sjølv bestemme kva det er dei naudlidande personane treng, i staden for å lytte til dei ein skal hjelpe.

Den neste modellen er *gjensidighetsmodellen (The reciprocity model)*, og vart utvikla i løpet av 1980-talet. I denne perioden byrja ein å lytte til stemmene frå sør kring korleis arbeide diakonalt. Empowerment begynner å spele ei rolle innanfor diakonien, og ein ser på kva behov og utfordringar ein må løyse på eit meir horisontalt nivå. Tankegangen om at vi hjelper dei som er i naud er der framleis, men det er større fokus på andre ressursar enn berre dei finansielle (Ham, 2014, s.109-110).

Den siste fasen er *transformasjonsmodellen (The transformative model)*. Utgangspunktet for modellen var konferansen *Theological Perspectives on Diakonia in the Twenty-First Century* (2012). Fokuset ligg på å byggje sterkare relasjonar til kvarandre, slik at dei som er

marginaliserte vert empowered så dei sjølv kan vere med på å endre samfunnet dei er ein del av (Ham, 2014, s.110). Ein har fjerna seg frå tankegangen om at vi skal hjelpe dei, og over til at vi alle har eit felles ansvar for å få til endringar i samfunnet.

2.2.2 Empowerment i diakonien

I transformasjonsmodellen vert empowerment av menneske ein viktig del av diakonien. Carlos E. Ham er oppteken av samanhengen mellom empowerment og diakoni, og hevdar at dei begge er ein viktig del av det å `vere kyrkje`. Dette grunnlegg han ved å kople omgrepet empowerment saman med det bibelske uttrykket *imago dei* (å vere skapt i Guds bilete), og ved å vise til Jesu si myndiggjering av læresveinane (Ham, 2014, s.110).

Carlos E. Ham ser på empowerment som ein dynamisk prosess som framhevar menneskes ferdigheiter og sjølvtilitt. Denne prosessen hevdar han hjelper folk til å få trua på at dei kan utfordre både maktbalansar og strukturar som bidreg til å ekskludere sårbare menneske. Vidare meiner han at empowerment tek plass i fellesskap, og at det er ein prosess der ein strekk seg ut til andre med Guds kjærleik. På bakgrunn av dette ser han på empowerment som ein ibuande del av diakonien.

I kjølvatn av bandet mellom diakoni og empowerment, legg han fram modellen Empowering Diakonia-modellen (*Empowering Diakonia model*). I denne modellen vektlegg han at diakoni både myndiggjer og vert myndiggjort (Ham, 2014, s.111-112).

2.2.3 Dei fem dimensjonane ved *Empowering Diakonia*-modellen

Carlos E. Ham tek i bruk *fem dimensjonar av myndiggjerande diakoni* som ei verktøykasse for å evaluere modellen. Dei fem dimensjonane er: visjonær, normativ, behovsorientert, kontekstuell og transformerande.

Ved *visjonær* siktar han til at visjonane våre er med på å forme motivasjonen vår og til å danne det ideologiske fundamentet for det diakonale arbeidet. Visjonar er òg med på å hjelpe ein til å tenke at det er mogleg å få til ei endring. Ved *normativ* siktar han til det meir etiske aspektet ved arbeidet, som har basis i normer og reglar. Desse normene kan ein finne

att i kjerneverdiane og prinsippa, og er med på å forme kva som er essensielt i arbeidet. Ved *behovsorientert* peikar han på at ein både må hjelpe menneska med å imøtekomme sjølv behovet, men òg å konfrontere dei strukturane som har gjort at behova har oppstått. Ved å kartlegge behov oppdagar ein òg kva folk treng å myndiggjerast til for å få til ei endring.

Det han legg i *kontekstuell* er at teologi og praksis vert sett på i ein kontekstuell samanheng. Ein ser på den kontekstuelle samanhengen utifrå kva visjonar ein har utforma lokalt. Vidare ser ein på den lokale konteksten i høve sosiale- politiske- økonomiske og økologiske forhold. Diakonien er dermed engasjert både i lokalsamfunnet, samfunnet generelt og i miljøet. Den siste dimensjonen *transformasjon* går ut på at dei diakonale visjonane ein har, utfordrar og myndiggjer oss til å adressere dei behova som både menneske og skaparverket har, både på lokalt og internasjonalt plan. I møte med urettferd trengs det diakonale handlingar som skaper endring. Det handlar ikkje berre om å gjere velgjerdsarbeid eller om å gje folk mat, men òg om å legge til rette for empowerment i oss sjølv og andre for å skape endring (Ham, 2014, s.113-114).

2.3 Konseptet conviviality

Tony Addy har skrive mykje om konseptet conviviality, kva han legg i omgrepet og korleis konseptet kan fungere innanfor diakonien.

Tanken om å nytte conviviality som konsept innanfor diakonien vart til etter pågåande prosessar i Europa kring kyrkjelydsdiakonien. Ein har i desse prosessane jobba med `korleis kan vi leve saman` trass i ulikskap (Addy, 2017, s.158). Tony Addy hevdar at ein må nærme seg utfordringane på ein slik måte at ein ikkje forverrar marginaliseringa som menneske under press opplever, men at ein heller aktivt koplar saman menneske, byggjer tillit mellom menneske, og støttar ein alternativ politisk tilnærming (Addy, 2017, s.160).

I kjølvatnet av spørsmålet om `korleis vi kan leve saman` kjem spørsmålet om `korleis *diakoni* kan bidra til at menneske kan leve gode liv saman`. Kjernen ved å jobbe med conviviality er å utvikle eit konsept som hjelper til med å skape nye praksisar i kyrkjelivet og i diakonien. Ordet `conviviality` har sine språklege og kontekstuelle røter frå spansk historie (convivencia), som går tilbake til tida i den Iberianske Peninsula då muslimar, jødar og katolikkar levde relativt fredeleg saman. Den andre bruken av ordet conviviality viser til

gleda menneske har av å komme saman og prate i avslappande omgjevnader, til dømes rundt eit måltid mat (Addy, 2017, s.160-161). Den tredje forståinga av ordet conviviality stammar frå den katolske presten Ivan Illich sitt arbeid. Han såg på conviviality som fridom realisert i gjensidig avhengigheit og såleis som ein ibuande etisk verdi (Addy, 2017, s.162).

Når ein fokuserer på tilnærmingar til lokal deltaking i lys av konseptet conviviality, møter ein på praktiske utfordringar. Ein antek ofte at kvar person har ein forholdsvis `satt identitet`, og at kvart samfunn har ein `satt identitet`. Dette synet er ei barriere for å jobbe med mangfald og mangfaldige samfunn. Eit samfunn kan vere eit rom som forsterkar medlemmane sin identitet. Conviviality derimot, oppmodar heller om eit breitt engasjement kring kvardagslivet til menneske. Slik er ein med på å utforde merkelappar som er sett på andre menneske og på lokalsamfunn (Addy, 2017, s.163-164).

2.3.1 Conviviality og relasjonar

Gjestfriheit er ofte brukt om relasjonar til menneske som er definert som `andre` i form av kultur, identitet eller tru. Ved å sjå på omgrepet gjestfriheit gjennom konseptet conviviality, oppdagar ein nokre avgrensingar. Ideen om gjestfriheit antek at den `framande` berre er til stades for eit kort tidsrom og kjem til å gå igjen. Den etterlet òg avgjersler og makt til dei som tilbyr gjestfriheit. Gjestfriheit kan vere eit steg mot konvivialitet, men den kan òg forhindre konvivialitet ved å støtte ei ikkje-deltakande, nærmast nedlatande tilnærming.

Utfordringar kring konseptet gjestfriheit er noko som Jacques Derrida og Anne Duforumantelle har gripe fatt i. I boka dei publiserte i 1997 skriv dei at viss ein er gjestfri, kan ein ynskje den framande velkommen og som ein bonus kanskje lære noko av den andre. Viss ein derimot jobbar for konvivialitet, reknar ein ikkje med at den `andre` skal forlate ein etter ei stund, og kan difor jobbe for å finne ut korleis ein kan leve saman (Addy, 2017, s.164).

For å byggje konvivialitet, må ein lære korleis ein kan krysse frå ei verd og identiteten knytt til denne til ei anna verd og identiteten knytt til denne. Vidare må ein skape eit felles rom kor meiningar kan delast og ein er open for endringar. Konsekvensen er kanskje ikkje at ein vert

einige om alt, men ein byggjer tillit. Det å finne ting til felles skaper ein plattform for eit godt liv og for moglegheiter til å endre situasjonen.

Tony Addy meiner at det er viktig å skilje tilnærminga å `søke konvivialitet` frå den vanlege tanken om å lære toleranse for andre menneskes skilnader. Ved tillitsbygging og gjensidig respekt kan menneske få trua på at dei klarar å oppnå endringar saman med andre. Den opparbeidde tilliten hjelper ein til å skape solidaritet på grunnlag av delte erfaringar og læringsprosessar (Addy, 2017, s.165).

2.3.2 Ein konvivial og diakonal kyrkje

Når ein nyttar konvivialitet som konsept innanfor diakonal tenking, byggjer ein relasjonar på tvers av skilnader i kyrkjelyden, og ser vidare på storsamfunnet som ein arena for diakonal handling. Vektlegginga av det å `leve saman` inneber ei endring av å tenke diakoni som ein «sørvis modell» der ein hjelper andre, til å skape aktivitetar som er gjensidige og kor alle opplever å vere enten givarar eller mottakar på ulike tidspunkt. Den inneber ein `horisontal` kommunikasjon, kor alle kan bidra med idear og praktisk handling.

Addy meiner at den lokale diakonien må vere fundamentert i leiarskapsmodellar som kombinerer evna til å ta initiativet med ei evne til å lytte til og reflektere saman med andre menneske. Ei viktig rolle for diakoniarbeidarar inneber å støtte læringsprosessar der deltakarar kan finne ut av deira eigen identitet og deira posisjon i relasjon til `andre`. Gjennom prosessen kan folk òg oppdage deira eigne moglegheiter til å jobbe for endringar. Slike prosessar hjelper ein til å styrke banda mellom ulike grupper og interesser. Ei slik tilnærming til diakonalt arbeid inneber òg ei sterk vektlegging på nettverksbygging og å samarbeide med andre institusjonar og organisasjonar på det same feltet. Diakonien har likevel ei særskild omsorg for marginaliserte grupper, og med det følj eit ansvar for å sikre rettferd i deltaking for marginaliserte grupper (Addy, 2017, s.167-168).

Når ein jobbar innanfor konseptet konvivialitet, flyttar ein fokuset frå å jobbe for andre menneske, til å jobbe med andre menneske. Vidare legg konvivialitet vekt på at ein ikkje har som mål at dei andre skal verte som oss, men at vi heller saman finn ut korleis vi skapar endringar (Addy, 2017, s.168).

2.4 Definere frivillig arbeid og frivillighet

Frivillig arbeid og frivillighet er sentrale omgrep i problemstillinga og i sjølve oppgåva. Frivillighet vert gjerne brukt som ein samlebetegnelse på fleire ulike fenomen. Det er difor nyttig å sjå på kva som her meinast med frivillighet. For det første kan frivillighet verte brukt om å skildre aktivitetar i frivillig sektor. Denne termen rommar alle frivillige organisasjonar, stiftingar, kyrkjesamfunn, politiske parti, interesseorganisasjonar med meir.

Frivillighet kan òg verte brukt for å vise til ubetalt arbeid i regi av kollektive aktørar, som er dei frivillige organisasjonane. Desse organisasjonane har lenge vore drifta gjennom frivillig, ubetalt basis av medlemmer og eldsjeler (Fretheim, et al., 2016, s. 11). Det er denne forma for ubetalt arbeid som står i sentrum når eg snakkar om frivillighet. Vidare er den frivilligheita eg har fokus på, frivillighet som diakonar har ansvar for gjennom deira stilling. Det kan difor både vere frivillige som er aktive i kyrkjelyden sitt arbeid, og frivillige som er med på frivillig arbeid gjennom diakonane sitt samarbeid med andre lokale aktørar.

I rapporten «betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst» vert frivillighet definert som aktivitetar som vert utøvd av eigen fri vilje og utan løn, anna enn avgrensa kompensasjon eller mindre gåver, for å gagne menneske utanfor eigen familie og hushald. (Wollebæk et al., 2015, s.18). Denne definisjonen seier noko om at det å vere frivillig er noko ein vel sjølv, sidan det er av fri vilje.

2.5 Utfordringar og moglegheiter ved dagens frivillighet

For å kunne få eit betre innblikk i korleis diakonar kan jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, må ein òg ha kunnskap om trekk ved frivillighet. Vidare må ein ha ein forståing av kva som aukar sjansane for at folk vel å vere frivillige i dagens samfunn. Korleis frivilligheita er organisert spelar òg inn på folks engasjement.

Eg har brukt rapporten «betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst» utgjeven av senter for forsking og på sivilsamfunn og frivillig sektor, og boka *Felleskap og organisering – frivillig innsats i kirkens trosopplæring* (Fretheim, et al., 2016) som fundament

i dette kapittelet. Vidare har eg nytta bidrag frå Fuggeli & Ingstad knytt til arbeid og helse, og Rochester et al. i tema knytt til frivilligheitsparadigmer og motivasjon for å vere frivillig.

2.5.1 Organiske og instrumentelle strategiar

Ambisjonen om frivillig involvering krev tilgang på «villige frivillige», med andre ord personar som har lyst til å gjere ein frivillig innsats. Fretheim et al. hevdar at rekruttering ofte tek utgangspunkt i ein strategi eller plan. Utifrå det tenkjer dei at arbeidet med å involvere kyrkjelydens medlemmer i aktivt, ubetalt arbeid i prinsippet kan skje med det dei kallar ein organisk eller ein instrumentell strategi.

Den organiske tenkemåten set den einskilde medarbeidar i sentrum og vektlegg det sjølvrealiserande aspektet ved innsatsen. Her vert mobilisering av frivillige sett på som ein måte den einskilde kan ta i bruk personlege ressursar, og det vert viktig å gje den einskilde oppgåver som bidreg til sjølvrealisering. I tillegg er det viktig å integrere medarbeidaren i fellesskapet, der betalt og ubetalt arbeidskraft dannar ein naturleg heilskap. Ambisjonen om å involvere frivillige vert med andre ord sett på som ein invitasjon til deltaking og å høyre til. Frivillig innsats er ikkje berre eit spørsmål om å utnytte gratis arbeidskraft, men om å nytte inkluderande strategiar og moglegheiter for folk til å realisere seg sjølv og ta i bruk sine ressursar (Fretheim, et al., 2016, s. 14-15). Ein kan òg trekke parallellar til Fuggeli og Ingstad si forsking på samanhengen mellom arbeid og helse. Dei skriv at ein av tre faktorar som er viktige for at arbeid skal vere ei kjelde til helse, er eit arbeidsmiljø som inneheld både openheit, verdigheit og medverknad (Fuggeli & Ingstad, 2009, s.300). Dei knyter openheit og verdigheit til medverknad, og hevdar at ein viss grad av sjølvstyre er naudsynt for mennesket si verdigheit. Utvikling av ressursar og eigenstyrke krev at ein har høve til å gjere eigne val (Fuggeli & Ingstad, 2009, s.306). Denne tilnærminga til frivilligheit har parallellar til `sivilsamfunnsparadigmet`. Innanfor dette paradigmet spring frivilligheita fram av kollektive verdiar og den tilknytning dei aktive har til sin organisasjon eller sitt lokalsamfunn. Rolla til den frivillige er ikkje førehandsdefinert, men vert utvikla over tid i lys av erfaring, personleg vekst og refleksjon (Rochester, 1997/2007, s.9; attgjeve i Rochester et al., 2010, s.12-13).

Den instrumentelle tilnærminga legg mest vekt på at det trengs arbeidskraft ut over det dei lønna tilsette får gjennomført. For tilsette kan det tenkast at arbeidsoppgåvene vert sett på som gitte oppgåver ein treng ubetalte medarbeidarar til for å få gjort. Slik står entusiasmen

for frivilligheita fram som ein dyd av praktisk økonomisk nødvendighet. Ubetalt innsats gjennom rekruttering og trening av frivillige vert då ein aktuell veg å gå (Fretheim, et al., 2016, s. 14-15). Denne tilnærminga til frivilligheit har parallellar til `non-profit paradigmet` (Lyon m.fl., 1998; attgjeve i Rochester et al., 2010). I dette paradigmet er oppgåvene til dei frivillige førehandsdefinerte, og folk er rekrutterte til spesifikke roller. Dette paradigmet blir gjerne kalla for det dominerande paradigmet, men har vorte kritisert for å ha for smale og ein-sidede definisjonar kring dei ulike sidene ved frivilligheit (Rochester et al., 2010, s. 10-11).

Kva tilnærmingar er det diakonane nyttar i deira arbeid med å rekruttere frivillige inn i frivillig arbeid? Kva strategi er best å nytte i høve å nå ut til menneske som står utanfor arbeidslivet? Dette vil verte drøfta nærmare i analyse og drøftingskapitlet.

2.6 Ulike føresetnader for å verte frivillig

I rapporten «betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst» har ein sett ein del på subjektive disposisjonar, individuelle betingelsar og kontekstuelle faktorar i lys av motivasjonen folk har til å vere frivillige. Sidan dei samlar data frå ulike typar frivillig arbeid, kan ein ikkje automatisk trekkje eit likskapsteikn mellom deira funn til frivillig diakonalt arbeid. Likevel vil det vere ein del trekk knytt til frivilligheit som er nyttige å ha med seg.

Subjektive disposisjonar går ut på eins eiga motivasjon og rasjonelle drøftingar for å bidra som frivillig. *Individuelle utgangsbetingelsar* går ut på kva sosioøkonomiske ressursar ein har tilgjengeleg, familiebakgrunn, sosiale nettverk og kjønn og livsfase. *Kontekstuelle faktorar* går ut på korleis frivillig arbeid er strukturert av institusjonar, organisasjonar og breie samfunnsprosessar (Wollebæk et al., 2015, s.7).

2.6.1 Individuelle utgangsbetingelsar

Fleire studie kjem fram til at personar med høg sosial status og personar med breiare sosiale nettverk, oftare deltek i frivillig arbeid enn andre. Det kan komme av at folk vurderer kostnad versus nytte ulikt, at folk har ulik motivasjon, og i måten ein rekrutterer folk på. I tillegg er personar med høg utdanning gjerne med i miljø der det er meir vanleg at ein er

frivillig. Då er sjansen større for at ein sjølv vert interessert i å vere frivillig (Sundeen og Raskoff 2007; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.11-12).

Ein anna faktor heng saman med korleis ein rekrutterer. Viss den som rekrutterer skal rekruttere blant folk ein kjenner, rekrutterer ein ofte folk som minner om ein sjølv eller er i same miljøet. Dette vert kalla for «homophily»-prinsippet (Lazarsfeld & Merton 1954; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.12). Med utgangspunkt i at personar med høg sosial status og personar med breiare sosiale nettverk oftare deltek i frivillig arbeid, kan ein ende opp med ei homogen gruppe av såkalla «ressurssterke frivillige»

Eit anna poeng er at personar med høg sosial status gjerne har breie sosiale nettverk. Det er dermed større sjanse for at ein kjem i kontakt med ein organisasjon som ser etter frivillige (Wollebæk et al., 2015, s.12). For personar som står utanfor arbeidslivet vil dette vere ekstra krevjande. Står ein utanfor arbeidslivet, misser ein òg moglegheita til å danne seg eit stort nettverk.

Bakgrunnsmotivasjon som fordelar i arbeidsmarknaden og betre sjølvtilitt, har over tid vore aukande motivasjonsfaktorar i Norge. Denne trenden reflekterer teorien til Hustinx og Lammertyn. Dei peikar på at frivilligheit i aukande grad er eit prosjekt der ein har eit bevisst forhold til dei individuelle goda frivilligheit fører til på dei ulike felta i livet. Det er i mindre grad enn før noko ein gjer utifrå ei kjensle av forplikting ovanfor eit lokalsamfunn eller ein organisasjon. Det å høyre til ein bestemt type organisasjon har dermed blitt mindre viktig for folk enn det var før. Det som derimot har blitt viktigare, er rolla ein har som frivillig.

Organisasjonen har gått over til å få rolla som tilretteleggjar for den frivillige aktiviteten. Pliktkjensla som mange frivillige kjende på tidlegare finnes framleis, men har over tid blitt svekka. Samstundes har personlege motiv vorte meir gjeldande, som ynskje om å få betre sjølvkjensle, få vere ein del av eit sosialt fellesskap og å kunne utvikle seg sjølv. Ein kan med andre ord både ha ein sterk eigeninteresse i å vere frivillig, samstundes som at ein er driven av omsorg for andre (Hustinx & Lammertyn, 2003: 174; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.16).

2.6.2 Rekrutteringsprosessen

Som tidlegare nemnt er ein faktor for å verte rekruttert inn i frivillig arbeid det å ha sosiale nettverk. Mange av dei som byrjar med frivillig arbeid gjer det fordi dei har fått greie på det gjennom nokon dei kjenner, eller fordi nokon har utfordra dei (Wollebæk et al., 2015, s.23).

Med tanke på å verte spurt om å vere frivillig, viser det seg at det er ein god del større sjanse for at folk vel å vere frivillige om dei vert spurt direkte, enn om dei skal ta initiativet sjølv. Ein kan ha ein tanke om at ein vil vere frivillig, men det å få spørsmålet kan vere avgjerande for om ein faktisk byrjar som frivillig (Verba et al., 1995, s.283; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.24). Ein årsak til det er at ein senkar terskelen som folk kan ha hatt for å vere frivillig. Ein får ei stadfesting på at ein får til å vere frivillig med dei evnene ein har, og kan ta det som eit kompliment at nokon har tenkt på ein. Dette aukar i sin tur motivasjonen for å starte (Musick & Wilson, 2008, s.289; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.24-25).

Når ein ser på kven som når inn til dei ulike gruppene, ser ein at det er noko større sannsyn for at høgstatusgrupper vert rekruttert gjennom svake band eller av folk dei ikkje kjenner, medan venner og familie er dei som i størst grad rekrutterer lågstatusgrupper. Dette heng sannsynlegvis saman med at høgstatusgrupper har større sosiale nettverk enn lågstatusgrupper (Wollebæk et al., 2015, s.32-33).

Det har vist seg at rekruttering gjennom sosiale nettverk ofte er meir vellukka enn når ein prøver å rekruttere folk ein ikkje kjenner frå før av (Wilson & Musick, 2008, s.296). Det heng saman med noko som Brady et al., (1999, s.153) kallar «leverage», som ein på norsk kan oversette med «påverknadskraft». Vi er oppteken av kva folk vi kjenner tenkjer om oss, og har difor større sannsyn for å seie ja til noko dersom vi vert spurt av nokon vi kjenner (Wollebæk et al., 2015, s.33).

2.6.3 Sosiale nettverk og avvegingar for å vere frivillig

Sosiale nettverk dannar ein på ulike arenaer, som til dømes på arbeidsplassen, i familien og nabolaget. Dess fleire ulike arenaer ein er knytt til, dess større sosialt nettverk har ein moglegheit for å danne. I samband med å verte spurt til å vere frivillig, er det slik at di større

sosialt nettverk ein har, di større er sjansen for å møte på nokon som spør ein om å vere frivillig. Gjennom studie av sosiale nettverk ser ein at det er meir vanleg at ein knyt sosiale band med personar som har liknande verdiar eller same sosiale status (Wollebæk et al., 2015, s.35).

Når det kjem til spørsmål om kostand kring det å vere frivillig, har mange oppgjeve bruk av tid (Wollebæk et al., 2015, s.44-46). Ein anna faktor som verkar inn, er trua på om effektiv handling er mogleg på gruppenivå. Dette er noko som Bandura (2000, s.75) skildrar som «kollektiv meistringstru» (collective efficacy). Ein har låg motivasjon for å verte frivillig sjølv dersom ein ikkje forventar at andre rundt er med i frivillig arbeid, eller ein tenkjer at frivillig arbeid har liten effekt på utviklinga av samfunnet. Di større tiltru ein har på at andre tek i eit tak og at det å vere frivillig er eit viktig bidrag inn i samfunnet, di større sjanse er det for at ein vel å vere med i frivillig arbeid (Wollebæk et al., 2015, s.50-51).

2.7 Tid, alder og helse

Når det kjem til deltaking og alder, viser det seg at det er mindre sjanse for at eldre personar med få venner deltek i frivillig arbeid enn det er for andre aldersgrupper. Vidare heng sosial isolasjon oftare saman med at ein ikkje deltek i frivillig arbeid i denne aldersgruppa. For å snu om på dette kan frivillig arbeid nettopp vere ein viktig arena for å skape sosial kontakt og vennskap blant eldre som har lite nettverk (Wollebæk et al., 2015, s.57).

Kor mykje tid ein har til å vere frivillig, heng ikkje heilt saman med kven som er frivillig. Det viser seg at dei som er moderat travle er dei som er mest involvert i frivillig arbeid. Det kan vere at dei som er veldig travle ikkje har så mykje kapasitet til å vere frivillige. Dei som har mest tid til å vere frivillige er moglegvis frivillige i mindre grad fordi det å stå utanfor arbeidslivet kan føre til sosial isolasjon, og dermed mindre sjanse for å verte inkludert i frivillig arbeid (Wollebæk et al., 2015, s.58). I boka *Helse på norsk* står det at viss ein ser vekk i frå familien, er arbeidsplassen det viktigaste sosiale fellesskapet (Fugelli & Ingstad, 2009, s.296). Det seier noko om kva form for sosial isolasjon arbeidslause kan føre til.

I ulike studie har det komme fram at det er ein samanheng mellom frivillig arbeid og sjølvrapportert helse og velvære (Wilson, 2000; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.61). Samanhengen mellom god helse og frivillig arbeid kan gå begge vegar. Det å ha ei god helse kan vere ein føresetnad for at ein vert frivillig. Samstundes kan det å vere aktiv i frivillig arbeid verke helsefremjande og føre til velvære for den einskilde (Wollebæk et al., 2015, s.61). Ein finn fleire fellestrekk ved verdien av arbeid og frivillig arbeid. Om arbeid er det sagt at det er ei kjelde til helse ved at det skaper mening og oppleving av eigenverd (Fugelli & Ingstad, 2009, s.289, 293). Dette kan forsterkast ved å vise til forskning som viser kva arbeidslause kan føre til. Det viser seg at langvarig arbeidslause er med på å skade helsa, mellom anna ved at den reduserer den stoltheit og pågangsmot som følger av å realisere sjølvbergingsidealet (Jahoda et al., 1997, Underlid 1992; attgjeve i Fugelli & Ingstad, 2009, s.288). Sjølv om det å vere frivillig er ubetalt, kan ein likevel ha ei viss kjensle av å vere sjølvberga ved at ein yter noko tilbake for pengane ein mottek.

2.7.1 Barrierar for frivillig innsats

Når ein spør kvifor folk ikkje deltek i frivillige organisasjonar eller kva som hindrar dei i å bidra, tyder data på at tidsklemmeavgrensingar er den viktigaste barrieren for meir aktiv organisasjonsdeltaking. Nettverksgrunngevnader som at ingen har spurt meg, eller at ein ikkje veit kor ein skal begynne, dårleg helse og manglande interesse vert valt av noko færre.

Ein krevjande arbeidssituasjon og at ein er oppteken med andre aktivitetar er mest utbreitt i høgstatusgrupper. Blant dei som gjev opp nettverksgrunngevnader for kvifor dei ikkje er frivillige, skriv mange at dei ikkje har blitt spurt eller ikkje veit kor dei skal starte. Det var noko fleire lågtutdanna enn høgtutdanna som svarte «eg veit ikkje kor eg skal starte». Av dei som svarte «ingen har spurt meg» var det fleire lågtutdanna enn høgtutdanna som tilla denne grunngevinga stor betydning. Desse undersøkingane har blitt gjort både i 2009 og 2014. I løpet av desse fem åra har nettverksgrunngevnader hatt auka tilslutnad blant respondentane. Det ser dermed ut som at det er eit uforløyst potensial for auka frivillig innsats dersom organisasjonane når ut med informasjon på ein betre måte. Dei to siste

barrierane for frivillig innsats er helseproblem og manglande interesse (Wollebæk et al., 2015, s.75-76.).

Det at ingen har spurt ein, manglande interesse og helseproblem verkar å vere forholdsvis permanente barrierar sidan desse førekjem oftast blant dei som aldri har vore aktive. Dei ulike barrierane heng også saman med breidde i sosiale nettverk (Wollebæk et al., 2015, s.81).

2.8 Motivasjon for frivillighet

Ein sentral del av frivillighetslitteraturen består av sosialpsykologiske analyser av motivasjon for deltaking. Til dømes «volunteer Functions Inventory» (VFI) (Clary et al., 1992; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.87). VFI identifiserer eit sett av sentrale behov eller funksjonar som frivillig arbeid kan tenkast å fylle hos den einskilde. Clary et al. (1988) har vist at potensielle frivillige som vert møtt med førespurnader som er tilpassa motivasjonsgrunnlaget deira, har større sannsyn for å verte frivillige og å halde fram som frivillige på kort og lang sikt (ibid).

Noko av det som har komme fram i frivillighetsanalysen er at frivillige var motiverte til å lære noko, òg å kunne gjere noko konkret for ei sak som opptok dei. Kva som var motivasjon, endra seg utifrå kva livsfase ein er i. Unge var meir opptekne av å lære seg noko og få erfaring til seinare arbeid, medan eldre var meir opptekne av eigenverdi og det sosiale. Det å kjenne seg verdifull var òg viktig for unge (Wollebæk et al., 2015, s.88-89).

Med tanke på menneske som står utanfor arbeidslivet kan motivasjonen vere knytt til å føle at ein er ein del av samfunnet. Underlid (1992) seier dette om arbeidslause: «Arbeidslause står utanfor ein livssamanheng som knyt individet til samfunnet og den kollektive verksemda der». (Fugelli & Ingstad, 2009, s.297). Utifrå dette kan eigenverdi og det sosiale spele ei viktig rolle for dei som står utanfor arbeidslivet, på lik linje med eldre menneske.

Innanfor det psykologiske perspektivet finn ein den funksjonelle tilnærminga. Denne tilnærminga knyter motivasjon til oppføring. Utifrå dette perspektivet ser ein gjerne på frivillighet (oppføring) som ein måte å svare på eit behov (motivasjon). Ved å legge den

funksjonelle tilnærminga til grunn, har seks kategoriar for motivasjon som kan adresserast gjennom frivilligheit blitt identifisert:

Den første kategorien er *verdier*. Her vert òg det å kunne uttrykkje verdier kring omsorg for andre og altruisme trekt fram. Den andre kategorien er *forståing*. Folk har lyst til å utvikle seg gjennom å forstå og lære nye ting, enten det gjeld å få nye erfaringar, lære seg praktiske ferdigheiter eller få brukt ferdigheiter ein ikkje får brukt andre stader. *Karriere* vert trekt fram som ein kategori fordi frivilligheit kan hjelpe ein til å skaffe seg erfaring som ein kan få bruk for seinare i arbeidslivet. Noko av det som er flott med å vere frivillig er at ein får moglegheita til å vere *sosial*. For nokre verkar frivilligheit *beskyttande* ved at det er ein måte å arbeide med dårleg samvittigheit for at ein til dømes er meir velstående enn andre. For andre igjen kan det å vere frivillig handle om *forbetring* av eigen sjølvtilitt og om personleg utvikling. Det er i slekt med beskyttelse, men handlar om å auke positive kjensle, ikkje dempe negative kjensler (Rochester et al., 2010, s.124).

2.8.1 Skilnad mellom grupper av frivillige

Medan formålet med sosiale aktivitetar i unge år handlar om utviding av horisonten, er ein i eldre år meir oppteken av å vedlikehalde det sosiale livet. I ungdommen er ein oppteken av å etablere relasjonar og å utvikle seg. Når ein vert eldre skiftar ein gjerne fokus og er meir opptatt av mening med tilværet og si eiga rolle i samfunnet. Okun og Shultz (2003) karakteriserer arbeidsmarknadsgrunngevnader, læringsgrunngevnader og sosiale grunngevnader som «utvidingsmotiv» for frivilligheit. Vedlikehald av sosiale relasjonar, sjølvvakting og verdigrunngevnader vert sett på som «vedlikehaldsmotiv». Vidare framhevar Omoto et al. (2000) at ein på ulike tidspunkt i livet har ulike formål med å vere frivillig. Blant yngre er det etablering av relasjonar som står i sentrum. Blant eldre skjer det ei endring ved bortfall av lønsarbeid som gjer at frivilligheit vert ein viktigare arena for å skape mening i tilværet (Wollebæk et al., 2015, s.97).

Gruppa av arbeidsledige og uføre scora høgare enn heiltidstilsette på både verdigrunngevingar, læringsgrunngevingar og sjølvrespektsgrunngevingar, noko som tyder

på at frivillig arbeid kan kompensere for ein del av funksjonane som lønsarbeid fyller for mange, som å styrke kvalifikasjonar og styrking av sjølvbiletet (Wollebæk et al., 2015, s.102).

Innanfor sjølvrespektsgrunningjevingar, kan det å få ein struktur i tilværet vere ein viktig faktor. Ein beheld sosiale ritual, får ein rytme på dagen og beheld plikter og krav. Desse faktorane kan i sin tur hjelpe ein til å halde vekk tankespinn og bekymringar (Fugelli & Ingstad, 2009, s.297).

3 Metode

3.1 Val av metode

Formuleringa av problemstillinga set tonen for kva metode som er brukt i oppgåva. Gjennom problemstillinga ønsker eg å utforske korleis diakonane rekrutterer til frivillig arbeid innanfor ein diakonal kontekst. For å få eit innblikk i kva grad diakonane er prega av ein diakonal tenking i samband med å rekruttere frivillige, har eg valt kvalitative intervju som metode. Vidare er semistrukturert intervju valt som form. Semistrukturerte intervju gjev rom for at kvar einskild informant kan utdjupe det ein har på hjartet. Vidare kan eg som intervjuar vurdere om det er noko eg vil spørje akkurat denne informanten om. Samstundes gjev semistrukturerte intervju ein god struktur på intervjuet, der alle informantane hovudsakleg vert spurt om det same.

3.2 Kvalitative intervju og val av informantar

I forkant av intervju laga eg ein semistrukturert intervjuguide. Den finnes som vedlegg i oppgåva. Utifrå problemstillinga var det nokre tema eg hadde lyst til å sjå nærare på:

- Kva tankar diakonane har ved formålet ved å rekruttere menneske til frivillig arbeid
- I kva grad diakonane samarbeider med lokale aktørar for å rekruttere menneske til frivillig arbeid
- Kva verdi det å vere frivillig har for menneske utanfor arbeidslivet
- Kva verdi det å bruke menneske utanfor arbeidslivet har for det frivillige arbeidet

I intervjuet følge eg i stor del rekkefølga på spørsmåla og stilte spørsmåla slik dei stod formulert. Samstundes kunne retninga på samtalen føre til at spørsmåla i nokre tilfelle vart stokka litt om på. Dette er i tråd med semistrukturerte intervju som form, der både spørsmål, tema og rekkefølge kan variere (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.148). Med utgangspunkt i at eg hadde både frivillige og diakonar som informantar, vart det laga ein intervjuguide for kvar av informantgruppene. Nokre av spørsmåla var kring dei same tema, medan andre spørsmål var tilpassa dei ulike informantgruppene. I dei tilfella der informantane hadde mange tankar kring eit tema, stilte eg oppfølgingsspørsmål.

Eg fekk spesialrådgjevar for diakoni og samfunn i bispedømmet mitt til å sende ut ein førespurnad til diakonar eller diakoniarbeidarar om å delta som informantar. Tre informantar svarte positivt på førespurnaden. Den siste informanten fekk eg tak i via rettleiaren min, som kjente ein diakon som jobba innanfor tematikken knytt til masteroppgåva. For å rekruttere frivillige som informantar vart snøballmetoden brukt. Diakonane vart spurt om dei kunne tipse meg om aktuelle frivillige, og dei skaffa fem informantar. Eg gjekk for kriteriebasert utveljing, der kriteriet for å vere frivillig informant var at dei skulle stå utanfor arbeidslivet. (Christoffersen, Johannessen & Tuft, 2016, s.120). Eg sa til diakonane at det kunne vere studentar eller pensjonistar viss det skulle vere vanskeleg å få tak i nokon som stod utanfor arbeidslivet grunna helsemessige årsaker. Eg opplevde i etterkant at to informantar ynskte å trekke seg fordi dei ikkje såg på seg sjølv som ståande utanfor arbeidslivet ved at dei var student og pensjonist. Fire av dei fem informantane var personar som stod utanfor arbeidslivet grunna helsemessige årsaker, og ein var pensjonist. Utvalet av informantane vart til slutt fire diakonar og fem frivillige.

3.3 Utforming av intervjuguide

Innsamling av data vart som nemnt gjort gjennom kvalitativt intervju, og intervjuet vart utført ved bruk av semistrukturert intervjuguide. Det vart utforma ein intervjuguide for diakonane og ein for dei frivillige. Sjølv oppbygginga av intervjuguiden var utforma likt i begge intervjuguidane. Dei starta med meir generelle spørsmål, som i intervjuguiden vert kalla bakgrunnsspørsmål. Dei vart brukt for å verte betre kjent med informantane og deira bakgrunn kring det å vere høvesvis diakon og frivillig. Ein annan grunn til at det var fornuftig å innleie med meir generelle spørsmål, var at intervjuet måtte gjennomførast digitalt og over telefon. Koronapandemien gjorde det vanskeleg å skulle utføre intervjuet fysisk. Ved å gjennomføre intervjuet på denne måten, misser ein litt av den uformelle praten som er vanleg når ein møtes ansikt til ansikt. Hovudspørsmåla er kategorisert under overskrifta «diakoni og frivillighet» i begge intervjuguidane. I det eine intervjuet fekk eg litt kritikk for å kalle dei første spørsmåla for bakgrunnsspørsmål. Vedkommande forventa spørsmål som gjekk på alder og kjønn, og tykte at bakgrunnsspørsmål var ein litt misvisande tittel. I etterkant tenker eg at spørsmåla kanskje heller burde ha vorte kalla for introduksjonsspørsmål, sidan informanten gjennom desse spørsmåla fekk moglegheit til å

komme med sine egne erfaringar. Det er ein del av formålet med introduksjonsspørsmål (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.150).

3.4 Rolla som forskar og forforståing

Når ein jobbar som forskar gjennom å skrive ei masteroppgåve, er det viktig å vere bevisst på at ein ikkje kjem med blanke ark inn i forskinga. Alle har med seg sine egne erfaringar og tankar i møte med empiri og teori.

Med utgangspunkt i eigen ståstad, vil forforståinga vere farga av min bakgrunn og erfaringar. Eg har som tidlegare nemnt jobba som diakon i nokre år, og det var gjennom denne jobben at eg vart engasjert i temaet som masteroppgåva handlar om. Interessen for temaet botna i eiga erfaring av å møte ein person som stod utanfor arbeidslivet som kunne ha bidrege med frivillige oppgåver i kyrkja viss kyrkja hadde fanga opp vedkommande. Denne erfaringa gjorde at eg sjølv reflekterte ein del over kva som kunne ha vore gjort for at vi kunne ha fanga opp denne personen i rekrutteringsarbeidet med frivillige. Desse refleksjonane gjer at eg har ei viss forforståing i møte med empirien. Då er det viktig å la datamaterialet komme til sin rett utan å skulle tilpasse det eiga forforståing av problematikken. Samstundes gjorde mine egne refleksjonar kring tematikken i forkant til at eg hadde nokre tankar om kva som kunne vere relevante spørsmål å stille i intervjuguiden. Forforståinga vert med andre ord brukt for å tolke tematikken og lage gode spørsmål utifrå dette (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.34).

Eit anna moment som er viktig å vere vaken på, er tilnærminga til uttrykket «stå utanfor arbeidslivet». Det er eit uttrykk som mange har assosiasjonar til. For meg har det vore viktig å omtale personar som står utanfor arbeidslivet i nøytrale ordelag. Det kan vere assosiasjonar til det uttrykket som verkar stigmatiserande, og det må ein styre unna.

3.5 Gjennomføring av kvalitative intervju og skriftleggjing av empiriske funn

Informantane som hadde takka ja til å verte intervjuet, fekk i etterkant tilsendt informasjonsskriv og samtykkeerklæring. I informasjonsskrivet stod det litt om kva som var

formålet med masteroppgåva og oppgåva si problemstilling. I tillegg stod det meir generell informasjon om personvern og kva det innebar for informanten å delta. Grunna koronapandemien vart alle intervju gjennomført digitalt. Dette vart løyst ved å bruke zoom, som er den programvareappen VID har godkjent til bruk ved digitale intervju. Dette føreset at ein har visse innstillingar i programvareappen i samband med intervjuet. Eg følgde VID sin oppskrift på oppsett i forkant av intervjuet. Eg støytte på nokre tekniske utfordringar i samband med sjølve intervjuet. Ein av informantane fekk ikkje opna zoom. Ein anna informant hadde ikkje zoom, og den tredje fekk vi ikkje til lyd på zoom. På dei to førstnemnte enda vi opp med å ha telefonintervju på høgtalar, der opptakaren låg ved sidan av. På den sistnemnte kombinerte eg telefon på høgtalar med video på zoom. Eg trudde at videoen likevel ville ta opp lyd, men det viste seg å ikkje stemme. Difor fekk eg dessverre berre nokre notatar frå dette intervjuet. Sidan eg eigentleg hadde tenkt å berre intervjuet tre diakonar, valte eg å ikkje gjere intervjuet på nytt, men heller bruke transkriberinga frå dei tre andre intervjuet. Varigheita på intervjuet var på mellom 30 og 60 minutt, og vart gjennomført i perioden april-mai. Alle lydopptaka frå intervjuet vart transkribert. Deretter vart transkriberingane tolka og analysert.

Alle dei tre diakonane som eg fekk transkribert intervjuet av, var kvinner. Av dei frivillige informantane var fire av fem menn. Eg har ikkje hatt fokus på kjønnspektiv i oppgåva, og brukar berre nemninga «informant», «frivillig», eller «diakon» om informantane.

Framgangsmåten i analysedelen er abduktiv. Metoden skil seg frå induktiv og deduktiv tilnærming ved at empirien og teorien er i dialog med kvarandre. Tilnærminga gjev rom for forskaren sin subjektivitet og kjensle for kva som er viktig å bruke på kostnad av planar, prosedyrar og teknikkar (Alvesson & Kärreman, 2011, s. 60). I utgangspunktet hadde eg tenkt å bruke ein induktiv framgangsmåte ved at tema som dukka opp i datamaterialet vart utslagsgjevande for korleis eg sorterte materialet. Mi erfaring med denne framgangsmåten var at det vart litt for mange småtema, og dermed uoversiktleg. For å betre sortere datamaterialet, supplerte eg med tema eg spurte om i intervjuguiden. Spørsmåla vart utforma med bakgrunn i både eigne spørsmål kring korleis ein rekrutterer dei som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, og utifrå forskning som eg hadde lest meg opp på i forkant av å lage intervjuguiden. Framgangsmåten vart dermed abduktiv ved at eg byrja å

lage kategoriar ut frå datamaterialet, gjekk tilbake til empiri for hjelp av kategorisering, for deretter å gå tilbake til datamaterialet for å ferdigstille analysedelen.

3.6 Dilemma knytt til oppgåva si problemstilling

Eg diskuterte oppgåva si problemstilling med rettleiar fleire gongar gjennom skriveprosessen. Rettleiaren utfordra meg på kva eg egentleg meinte med «å jobbe diakonalt» i samband med rekruttering av frivillige. Er det då innafor å sjå på diakonar som rekrutterer til frivillig arbeid som ikkje er diakonalt? Kva er sammenhengen mellom det å jobbe diakonalt og rekruttering? Utifrå desse refleksjonane ville eg ta tak i omgrepet «diakonalt», for deretter å diskutere om diakonar jobbar diakonalt i rekrutteringsprosessen.

Del to av problemstillinga har eg sjølv endra fleire gonger i løpet av skriveprosessen. I utgangspunktet lydte del to av problemstillinga slik: «korleis kan ein skape meningsfulle fellesskap gjennom frivillig arbeid?» Etter at eg var ferdig med intervjuet sat eg igjen med ei kjensle av at det kanskje ikkje var heilt det eg var på jakt etter likevel. Meir enn å finne ut av korleis ein kan skape meningsfulle fellesskap, ville eg finne ut av kva verdi det har for frivillige å vere frivillig. Då kan meningsfulle fellesskap vere ein av desse verdiane, og det å ha fokus på verdiar i staden for meningsfulle fellesskap kan òg gjere problemstillinga meir open. Vidare hadde eg lyst til å finne ut av kva verdi det har for frivilligheita at akkurat dei som står utanfor arbeidslivet er med i frivillig arbeid. I tråd med nyare tenking innan diakoni, er hypotesen min at verdien av frivillig arbeid går begge vegar. Det er ikkje berre slik at ein som diakon skal hjelpe folk til å skape mening gjennom frivillig arbeid, men òg at dei frivillige gir noko verdifullt tilbake til frivilligheita.

3.7 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet kjem frå det engelske ordet *reliability*, og går ut på at datamaterialet skal vere påliteleg (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.36). Reliabilitet går mellom anna ut på korleis ein tilarbeider data ein har samla inn. I samband med transkribering av intervjuet, har eg valt å fokusere på sjølve innhaldet i kva som vert sagt, ikkje å att gje det heilt ordrett i analysen. Eg ynskjer at fokuset vert på innhaldet av det informantene har sagt, i staden for å

lese kvar sukk og kremt. Nokon kan innvende at det nettopp er ein del av dynamikken i eit intervju. Kanskje nokon nøler med vilje fordi det er eit vanskeleg spørsmål, eller at ein vert usikker. Eg vil likevel hevde at transkriberinga ligg så tett opp til det munnlege intervjuet som mogleg, og at endringane er gjort for å få litt betre flyt når ein les det i etterkant. Eg har valt å transkribere nært opp til informantane sine eigne dialektar. Det kan ha noko med min eigen ståstad som nynorskbrukar å gjere. Hadde eg vore informant hadde eg likt at eg hadde blitt attgjeve på nynorsk. På same måten tykte eg det vart meir autentisk ved å behalde dialektane til informantane.

Validitet kjem frå det engelske ordet *validity*, og tyder gyldigheit (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.66). Innanfor kvalitative undersøkingar dreier validitet seg om i kva grad forskaren sine framgangsmåtar og funn på ein riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer verkelegheita (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.232). Det er ulike måtar å etterprøve forskaren sine framgangsmåtar og funn på. Det eine er om det er relevante informantar i høve det problemstillinga spør etter. Sidan eg både er ute etter korleis diakonar kan jobbe diakonalt for å rekruttere frivillige og etter kva verdi deltakinga har for frivilligheita og dei frivillige, er det av høg relevans å snakke med nettopp diakonar og frivillige. Vidare er det viktig innanfor spørsmålet om validitet at det er eit samsvar mellom problemstillinga og dei spørsmåla ein spør om i intervjuguiden. Eg hadde i samband med det ein god prosess saman med rettleiaren for å sjekke at spørsmåla var relevante i høve problemstillinga.

Innanfor validitet snakkar ein òg om overførbarheit (*ekstern validitet*). Det går ut på om resultatet kan overførast til liknande fenomen (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2016, s.233). Ein måte å sjå om ein undersøking er overførbar til liknande fenomen på, er bruken av skildringar, omgrep og fortolkingar (ibid). I høve masteroppgåva vil det å snakke om verdi deltakinga har for frivilligheita og for dei frivillige, òg vere relevant innanfor generell forskning på frivilligheit. Samstundes vil spørsmål knytt til korleis diakonar kan jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, vere relevant i andre bispedømme og prosti enn der datainnsamlinga er gjort.

4 Framstilling av dei empiriske funna i undersøkinga

For å få ei god oversikt over det empiriske datamaterialet, har eg valt å kategorisere stoffet inn i to delar: Refleksjonar kring diakoni og frivilligheit blant diakonane, og refleksjonar kring diakoni og frivilligheit blant frivillige.

4.1 Refleksjonar kring diakoni og frivilligheit -blant diakonane

4.1.1 Syn på formål for rekruttering

Spørsmålet om korleis og kvifor ein rekrutterer til frivillig arbeid, er ein sentral del av både problemstillinga og intervjuguiden. Eg ynskte å høyre kva tankar diakonane hadde kring rekruttering av frivillige. Hadde dei eit meir instrumentelt syn på rekruttering, der formålet er å få nok frivillige til å utføre ei oppgåve? Eller hadde dei ein tanke om å rekruttere visse målgrupper for å kunne gje dei noko meningsfullt å gå til? Utifrå desse tankane spurte eg diakonane om dei hadde reflektert noko rundt om det var nokre særskilde målgrupper dei ynskte å rekruttere til å vere frivillige. Ein diakon svarte dette om rekruttering:

Så kom det en menighet der det var mange frivillige, men det var mange som var litt sånn tordenskjoldsoldater som vart brukt i alle sammenhenger og som var veldig slitne, og litt sånn typiske plikttoppfyllende frivillige som gjorde det veldig av plikt, og som stilte opp på det eine og andre og som til slutt var så slitne at dei slutta å gå i kyrkja. Og det var liksom litt trist for det at, da blir det ikkje frivillighet som e så veldig givende. Da, og e trur nok det e litt sånn, bær litt preg av det, så e var veldig opptatt av å finne frivillige som, eh, ja, som, litt av det vi snakka om i stad med at det har egenverdi da. Frivillige som sjølv ønska å være en, noen som har glede av det, noen som ønska det [...] og det er jo veldig mange som aldri blir spurt. (Diakon 4)

Ein interessant merknad som diakonen kjem med er at dei frivillige som er lette å spørje og i utgangspunktet positive til frivillig arbeid, kan verte så mykje brukt at det å vere frivillig vert ein slitasje. Med dette som utgangspunkt har diakonen reflektert over at ein kan finne nye frivillige som har glede av å vere frivillige, og som kjenner på eigenverdi ved det å vere frivillig. Diakonen kjem med eit konkret døme på desse refleksjonane i praksis:

Da begynte e å rekruttere frivillige sånn tradisjonelt gjennom menigheten og gjennom frivilligsentralen, og fikk ingen. Og så tenkte e at, okay, da hadde e og jobba på et sånt rusbehandling, langtidsrusbehandling rett før, så eg kom tilbake med noen av dei, og han eine der, eller et par av dei, dei vart liksom dei aller viktigste grunnlaget for, dei vart kokka da, lagde maten. (Diakon 4)

Diakonen rekrutterte frivillige frå eit rusbehandlingssenter, som ikkje er ein typisk arena å rekruttere frivillige frå. Likevel har akkurat desse frivillige vorte ein av dei viktigaste personane i det frivillige arbeidet som diakonen driv. Ein anna diakon fortel dette om rekruttering av frivillige:

Plutselig så e det en som ringer, og så plutselig så tenker jeg, ja no har eg vært i samtale med, du hadde jo passa til å være kirketonar liksom. Du må jo bli med her, sant. Så tenker eg at å utfordre, sant, det e egentlig de som man dumpar oppi eller, får kontakt med, eller tar kontakt, eller tar initiativ eller, ja, det e, for meg e det ikkje en spesiell gruppe, men det e liksom de som man får kontakt med, eller tar kontakt. Og så har eg tenkt at det hadde vært fint å få folk i arbeid, eller eh, sånn folk som trenger arbeidspraksis og sånne ting. Språkpraksis. (Diakon 2)

I likskap med dei andre diakonane eg snakka med, er denne diakonen oppteken av å sjå potensialet i personane ein får kontakt med gjennom arbeidet. Ein brukar ikkje berre frivillige som sjølv har sagt at dei vil vere frivillige, men tør òg å utfordre personar ein har komme i kontakt med på grunn av andre ting. Eit anna aspekt som kjem fram i sitatet, er at diakon 2 har tenkt på at det hadde vore fint å få folk i arbeid. Seinare konkretiserer diakonen framgangen ved å kunne få dette til, og seier at hen har sagt til leiaren at vedkommande kunne ha oppretta ein kontakt med NAV. Dette viser at diakonen har tenkt på at det er noko ein kunne ha satsa på, og har vidare tenkt på ein framgangsmåte for å få det til.

Det kan vere ulike grunnar til at diakonar ikkje jobbar med å rekruttere frivillige som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Diakon 3 sett ord på dette:

Det e jo veldig fort å spørre de som har tusen jern i ilden fra før. For de veit man e, det veit, de veit kva det går i, og man veit at de får det gjort. E, men så tenke e òg at det, i diakonalt perspektiv, spesielt, så e det noe med å gi folk en sjanse, og spør de som kanskje ikkje elles blir spurt. (Diakon 3)

For ein diakon vil det tryggaste vere å spørje dei som er frivillige frå før. Då får ein fort eit positivt svar, og ein kan vere trygg på at jobben vert fullført. Samstundes viser diakonen at det å gje folk ein sjanse har noko diakonalt ved seg. Denne tematikken er noko som diakonen er oppteken av seinare i intervjuet òg. Hen påpeikar at sjølv om ein person står utanfor arbeidslivet har ein likevel ein restarbeidsevne ein kan bruke inn i mot frivillig arbeid, og at ein som diakon må tole at alt ikkje går knirkefritt om ein nyttar seg av denne type frivillige.

Diakon 4 vil i likskap med diakon 2 ikkje snakke om målgruppe i samband med rekruttering av frivillige og forklarar det slik:

Men e ønska å ikkje ha målgruppe, fordi, egentlig blir det så fort stigmatisert, e vil heller ha et mål, målsetting. Og det kan bare vere fellesskap på tvers av skiljelinjer, og der det var raushet og frihet fra å prestere og, ja, det var noe sånn altså. (Diakon 4)

Diakonen rører ved noko viktig. Det å skulle snakke openlyst om å ha ei målgruppe kan verke stigmatiserande for dei som høyrer til gruppa. Difor har vedkommande heller lagt fokus på at ein skal ha ei målsetting for arbeidet ein gjer. Det å gå frå målgruppe til målsetting gjer òg til at ein kan inkludere fleire grupper innanfor det same arbeidet. Dette er noko hen poengterer ved å seie at det kan vere eit fellesskap på tvers av skiljelinjer.

Ingen av diakonane jobba med rekruttering av frivillige med eit formål om å rekruttere ei bestemt målgruppe. Samstundes hadde ein av diakonane tenkt på at det å vere frivillig kunne vere ein fin måte for visse folk å få både arbeidspraksis og språkpraksis. Ein anna av diakonane jobba allereie med personar som står utanfor arbeidslivet, men fokuset låg på det ein skal få til saman, heller enn kva bakgrunn ein har. Ein av diakonane peika på ei problemstilling ved å tenke nytt om rekruttering av frivillige. Det kan medføre meir ansvar på diakonen med tanke på oppfølging av dei frivillige, og ein er ikkje sikra at alt går etter planen. Det at diakonane både tenker på og brukar frivillige som står utanfor arbeidslivet, viser at dei tenker det likevel er verdt det.

4.1.2 Samarbeid med lokale aktørar

Eg spurte diakonane om dei samarbeida med andre lokale aktørar i samband med å rekruttere folk som står utanfor arbeidslivet inn i frivilligheitsarbeid. Bakgrunnen for dette spørsmålet var at viss ein ville rekruttere breiare inn i frivillig arbeid, kunne det kanskje vere ein fordel å jobbe med lokale aktørar. Dette var noko eg hadde tenkt på sjølv, og eg lurte på om desse diakonane tenkte slik. I tillegg var eg interessert i å høyre i kor stor grad dei samarbeida med lokale aktørar på meir generell basis. I tilknytning til dette spørsmålet fekk eg ulike typar svar. Den eine diakonen sa dette om samarbeid med lokale aktørar:

Her har det vært veldig tydelig og veldig tett samarbeid med flyktingetenesten, med NAV, med psykisk helse, med frivilligsentralen, med kultursektoren, det var lissom, det var der kafèidèen starta. I det samarbeidet. Mhm. Og det, og dei, det e veldig viktig å ha med, asså, og me har ein sånn veldig god ressursgruppe rundt kafèen da. Som, som jobba sammen, rett og slett. (Diakon 4)

Denne diakonen har eit godt samarbeid med lokale aktørar. Eit moment som er interessant i denne samanhengen, er at diakonen seier at kafèidèen er eit resultat av samarbeid med lokale aktørar. Det at ulike lokale aktørar har komme saman, har ført til at ein har komme fram til kva som er eit behov i lokalsamfunnet. Ved denne kafèen får ein både dekkja eit behov for ein møteplass i lokalsamfunnet, òg eit behov som menneske har for å verte sysselsett og vere del av eit fellesskap. Eit anna aspekt er at ved å samarbeide med lokale aktørar, kjem diakonen i kontakt med personar som står utanfor arbeidslivet, som ikkje hadde vore like lett utan dette samarbeidet. Både flyktingtenesta, NAV og psykisk helse er aktørar som på ulikt vis har kontakt med menneske som står utanfor arbeidslivet.

Dei andre diakonane har òg ei form for samarbeid med lokale aktørar, sjølv om ein ikkje samarbeider med dei for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet. Den eine diakonen nemner SLT (samordning av lokale kriminalitetsførebyggande tiltak) som ein av hovudaktørane vedkommande har eit samarbeid med. I samband med det å samarbeide med lokale aktørar seier diakonen at vedkommande føler at ein av og til får større forståing

for ønsket om å drive meir utadretta arbeid hos eksterne aktørar enn internt i kyrkja. Difor vel diakonen å kople seg på dei som skjønner viktigheita av det ein gjer (Diakon 2).

Ein av hovudaktørane som diakon 4 har samarbeid med, er ein nabolagsorganisasjon som har fokus på meir berekraftige lokalsamfunn. Ein av dei frivillige i denne nabolagsorganisasjonen er òg ein av mine informantar. Vedkommande er frivillig fordi hen ikkje har moglegheit til å vere i ordinært arbeidsliv, men likevel har lyst til å gjere noko. Sjølv om diakonen ikkje har samarbeid med denne organisasjonen med det formål å rekruttere folk som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, har samarbeidet likevel ført til at diakonen har nådd breiare ut.

Sjølv om diakonane har samarbeid med ulike aktørar og dermed ulike formål, er fellesnemnaren at ein ser nytten av å samarbeide med lokale aktørar. Ein kan gjere nytte av kontaktane og dei frivillige som dei andre aktørane har, og ein kan saman utvikle tilbod det ikkje hadde vore like lett å få til åleine.

4.1.3 Tankar kring myndiggjering og medverknad

Myndiggjering og empowerment er noko som har blitt meir sentralt både i frivillig arbeid generelt og innan diakonalt arbeid. Eg ville vite kva fokus diakonane hadde kring myndiggjering og empowerment med tanke på frivillige som dei fulgte opp.

Ja eg trur det e veldig viktig. Og det e jo litt det der med at folk føler at det spelar ei rolle at akkurat eg e her, og den innsatsen eg gjør e god nok. Dette har veldig mykje å seie for, selvpoppfatninga og, ja og myndiggjøringa, at folk faktisk tør å stå litt opp for seg sjølv. Ikkje berre at eg e så hjelpetrengande heile tida. (Diakon 3)

Dette med at frivilligheit kan gjere noko med korleis ein ser på seg sjølv, er noko som både denne diakonen og diakon 4 trekk fram. Som ein konsekvens av at ein endrar sjølvoppfatninga, får ein trua på at ein kan få til ting, og ein er ikkje berre ein som mottek hjelp men òg ein som kan gje. Diakon 4 er inne på mykje av det same ved å seie at det gjer noko med folk å kjenne at ein ikkje berre er til bry. Endring av sjølvoppfatning gjer noko med folk, seier denne diakonen. Dette tyder på at desse diakonane ikkje berre ser på frivillige som

ein ressurs til å få løyst oppgåver, men òg at det å vere frivillig kan bety mykje for dei som er involverte.

Diakon 4 trekk fram eit anna aspekt i tilknytning til empowerment, og det er samskaping. Hen snakkar om at dette er eit konsept som dei jobbar utifrå. Det går ut på at alle skal vere med på å skape noko saman. Gjennom at alle vert involvert i samskaping, er ein òg med på å ansvarleggjere dei som får vere med på å skape noko. Diakon 2 har òg snakka om at dei frivillige skal få lov til å komme med innspel, og få vere med å utvikle oppgåvene.

4.1.4 Verdi ved å vere frivillig

Spørsmålet om verdi ved å vere frivillig heng litt saman med formål for rekruttering. Viss ein har tenkt noko kring kva verdier det har for folk å vere frivillige, kan det òg påverke kven ein ynskjer å rekruttere. Samstundes kan det å ha reflektert rundt verdien ved å vere frivillig påverke korleis ein legg opp det frivillige arbeidet. Med bakgrunn i dette spør eg diakonane om dei har tenkt over om det finnes nokre verdier i det å vere frivillig, og om dei kan utdjupe det nærare. Ein diakon reflekterer slik rundt dette spørsmålet:

Eg har jo vært litt opptatt av at de som e frivillige, de skal oppleve det fellesskapet da, på et vis, og at det e en egenverdi bare det, at man får muligheten til å treffe andre, det e en ting. Og en annen ting e at kanskje folk som står utanfor arbeidslivet får litt trening i å løse oppgaver sammen med andre, og då kan, ja, gjerne bli motivert eller styrket eller støttet til å komme seg inn i arbeidet igjen etter hvert [...] at du kan få lov å, ja, bety en forskjell. Forskjell, at det e ein eigenverdi òg for den som gir, ikkje bare den som mottar. (Diakon 2)

Diakon 2 trekk fram verdien ved at ein får vere ein del av eit fellesskap og får moglegheita til å treffe andre. Særskild med tanke på folk som står utanfor arbeidslivet, vil det å kunne vere ein del av eit frivillighetsfellesskap, vere viktig. Samstundes ser hen på det frivillige arbeidet som ein moglegheit til å verte styrka som person og til å kunne klare å komme inn i arbeid igjen etter kvart. Då vert det frivillige arbeidet ikkje berre sett på som ein verdi i seg sjølv ved å ha eit sosialt fellesskap, men òg ha den verdien at folk får utvikla sine evner og kan ta med seg kunnskap og erfaring inn i ordinært arbeid.

Den andre tingen hen trekk fram er det å bety ein forskjell. I lys av det å stå utanfor arbeidslivet, kan det å bety ein forskjell ha stor betydning. Dei fleste menneske har eit ibuande ønske om å vere til nytte for andre og å bidra i samfunnet, og ved å vere frivillig får ein den sjansen. Det med å kunne bidra og vere ein nytte for andre, er noko som diakon 3 òg snakkar om. Vedkommande peikar vidare på at det å kunne bidra med noko gjer noko med sjølvtiliten. Ein skiftar fokus frå å tenke på alt ein ikkje får til, til å oppdage at det er mange ting ein faktisk kan få til.

Eit anna moment som diakon 3 trekk fram, er at for nokon kan det å vere frivillig vere eit sunt miljøskifte. Viss ein til dømes står utanfor arbeidslivet og strevar med ting og er mykje med folk i same situasjon, kan ein ende opp med å dra kvarandre ned. Då kan det vere godt å vere i eit meir mangfaldig fellesskap, med folk med ulik bakgrunn. Diakon 4 er òg oppteken av å vere ein del av eit blanda fellesskap. Hen har blitt møtt med ei oppfatning hos hjelpeapparatet at menneske som er innafor psykisk helse ikkje skulle blandast med andre menneske, for då ville dei føle seg som dei sjuke, og det ville vere utrygt. Men når diakonen snakka med folk sjølv, understreka dei at dei ville vere ein del av eit fellesskap som var opent for alle.

Alle diakonane snakkar om verdien av å vere del av eit fellesskap, men med ulik vektlegging. Ein av diakonane snakka meir generelt om gleda av å vere del av eit fellesskap, medan dei andre i tillegg vektla det å vere del av eit blanda fellesskap. Fleire av diakonane snakka om det å bety ein skilnad, og at gleda av å bety ein skilnad kan føre til auka sjølvtilit og trua på at ein kanskje kan komme inn i arbeidsmarknaden igjen.

4.2 Refleksjonar kring diakoni og frivilligheit -blant dei frivillige

4.2.1 Korleis rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet

Til dei frivillige spør eg eksplisitt om korleis diakonar kan rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Dei frivillige har gjerne egne erfaringar kring korleis dei sjølv vart frivillige, og dermed tankar om korleis ein kan nå ut til andre menneske med liknande bakgrunn. Ein av dei frivillige var som tidlegare nemnt pensjonist og har vore

yrkesaktiv, men vil likevel kunne ha refleksjonar kring korleis rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet.

Når det kom til korleis rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet, svarte ein av dei frivillige dette:

Det er et problem det der å finne oppgaver, og se mennesker, så. Det er på en måte en egen nådegave, eller naturgave, å være glad i mennesker, og se mennesker, og bli kjent med mennesker, så. En diakon må nesten være åpen, være utadvent og gå der mennesker er altså. I våre dager så er det ikke kirkebakken men det er kjøpesentra og sånn. Rett og slett være tilgjengelig på dagtid. Gå der hvor, og mennesker som er utenfor arbeidslivet, de sitter for eksempel på amfi, på kafeen, og der tror jeg man kan treffe mange, og bli kjent med mange. (Frivillig 1)

Denne frivillige er oppteken av korleis diakonen jobbar. Det vert understreka ved at vedkommande peikar på spesifikke eigenskapar, som det å vere glad i menneske, sjå menneske og verte kjent med menneske. I tillegg tenker den frivillige at diakonen må jobbe meir utadretta og oppsøke folk der dei er. Den frivillige har tankar om kor diakonen kunne gått for å møtt menneske som står utanfor arbeidslivet, og nemner konkrete treffpunkt der vedkommande sjølv bur.

Eit anna aspekt som denne frivillige er oppteken av, er det å finne oppgåver som passar til ulike typar menneske. Det eine er at folk har ulike interesser, det andre er at det ikkje er praktisk gjennomførbart at alle gjer den same oppgåva. For denne frivillige er det viktig ikkje berre å rekruttere frivillige, men å ha ein tanke om kva oppgåver som passar til den enkelte. Vedkommande har sjølv blitt utfordra til å utføre ei frivillig oppgåve ved å vere leiar for eit seniortreff i kyrkjeleg regi. I etterkant har den frivillige tenkt at presten «så at dette var jeg en som kanskje kunne gjøre». Frivillig 2 har òg ein tanke om at ein må finne passande oppgåver til dei frivillige. Dette vert grunngeva med at folk kan ha ein barriere for å seie ja til å vere frivillig. Det kan vere at ein trur det inneber mykje arbeid og at ein ikkje har kapasitet til det. Då vil det å finne overkommelege oppgåver vere viktig. Ein som jobba som frivillig på ein språkkafè, svarte slik på spørsmålet:

Altså, eg vet jo om mange som e litt i min situasjon då, som kanskje kunne ha trengt å fått spørsmålet. Det er mange som man ikkje tenker over man kan ha frivillig i kirken da. Og det e jo en mulighet. Og kanskje mer sånn oppsøkende. (Frivillig 2)

Denne frivillige baserer svaret sitt på egne erfaringar. Vedkommande hadde sjølv godt av å vere frivillig, og tenkjer at det er mange i lik livssituasjon som hadde trengt å fått det spørsmålet. Det interessante her er at den frivillige brukar ordet «trengt». Det viser at det for nokon nesten kan vere eit behov som vert fylt ved at ein vert frivillig. Vidare brukar den frivillige ordet «mulighet» om det at det er mange som ein ikkje tenker over ein kan ha som frivillig i kyrkja. Det å utvide repertoaret for frivillige er altså ein moglegheit for kyrkja, og noko ein kan nytte seg av.

Som eit siste punkt nemner hen at ein kunne ha vore meir oppsøkande i arbeidet med å skaffe frivillige. I forlenginga av det kjem hen med forslag på korleis ein kunne ha gjort det. Vedkommande har sjølv vore i kontakt med Nav, og føreslår NAV som ein lokal aktør kyrkja kan samarbeide med for å nå ut til fleire. NAV kjenner til personar som kunne ha trengt å fått dette spørsmålet, som kyrkja ikkje nødvendigvis kjenner til.

Ein anna frivillig snakka om det å skape arenaer kor folk kan møtast. Dette er noko den frivillige er oppteken av, for omgrepet «arena» vert brukt fleire gongar gjennom intervjuet. I lys av det å skape arenaer kjem vedkommande innpå ei historie:

Det var i alle fall et stort...en stor bedrift, som påla sine arbeidere å ha kaffepauser. De skulle være 100 prosent på arbeidet, på tiden, men de skulle bruke så og så mange prosent, og jeg trur jo at 10-15 prosent av tiden sin på å ha kaffepause med de kollegaene. Og da fant de ut at, dette var et stort konsern, at noe som, de en avdeling skulle kaste, var kanskje noe som en annen avdeling var i ferd med å kjøpe inn. Sånn at de doblet overskuddet sitt via pålegget de ansatte skulle ha kaffepause. Så disse her uformelle treffene som man har kaffepauser, i lunsjpauser, det er, det er gull verdt altså. (Frivillig 3)

Hen brukar denne historia til å understreke at uformelle treff kan føre til at ein oppdagar at andre sit på ressursar som ein sjølv kan dra nytte av og motsett. Vidare føreslår vedkommande at ein kan trekke inn denne måten å tenke på i diakonalt arbeid òg. Det ligg

altså ein tanke om at viss folk møtest for å ha det sosialt, opnar det òg moglegheita for at ein får løyst praktiske ting saman.

Ein anna frivillig var oppteken av at diakonen måtte ha eit godt samarbeid med psykisk helse i kommunen:

Som diakon så må det også bli litt breiere erfaring med psykisk helse og diakon, sånn atte diakonen og sånt blir, at det blir et veldig godt samarbeid. Så, dem har litt nå òg, men på en måte blir enda mer, for å fange opp de som sitter aleine da. Og det er jo folk det som sitter aleine, og så er det mange som har veldig sånne psykiske problemer, som sitter og har vanskelig med å treffe andre mennesker. (Frivillig 4)

Den frivillige erfarer at det allereie er eit samarbeid mellom psykisk helse og diakon, men etterlyser endå meir samarbeid. Det kan tolkast dit hen at den frivillige tenker at diakonen treng kontakta med psykisk helse i kommunen for å fange opp dei som sit åleine. Ein grunn til at det truleg er ein del som sit åleine, botnar i at ein del av dei som strevar med psykiske problem kan ha problem med å vere sosiale. Då treng ein samarbeid med lokale aktørar som gjennom arbeidet har kontakt med desse personane.

Eit anna aspekt som den frivillige trekk fram, går på tilrettelegging inn i det frivillige arbeidet. Sidan dette er menneske som slit med den psykiske helsa, kan det vere krevjande å stå i frivillig arbeid. Difor meiner den frivillige at det er viktig at ein har ressursar så ein kan hjelpe vedkommande til å verte verande i det frivillige arbeidet. Hen tenker at psykisk helse spelar ei rolle i samband med å stille med ressursar (Frivillig 4).

Ein anna frivillig gjekk inn på korleis ein burde gå fram for å imøtekomme frivillige som ein har lyst til å rekruttere og engasjere:

Det er jo også noe som jeg har sett virka, det var at den måten som diakonen gjorde det på, var at hun lytta på å høre hva menneska hadde lyst til å sette i gang med, hva menneska trengte. [...] For jeg trur at det er lettere å få ting til å virke når det kommer som et ønske fra en del av de som har lyst til å bli frivillige. Enn at alt skal vere ferdig, ja, ferdig spikra. Det er stor forskjell på å bli støpt og det å støpe. (Frivillig 5)

For denne frivillige var det viktig å få fram at dei frivillige må bli høyrte. Det er fort gjort at ein prøver å få tak i frivillige til å gjere akkurat den og den jobben, i staden for å prøve å finne ut kva dei frivillige kunne trenge å gjere sjølv. Det interessante er at hen på lik linje med frivillig 2 brukar ordet «trenge». Sjølv om ein person kunne ha trengt å vere frivillig, kan det likevel verte feil viss diakonen ikkje prøver å finne ut kva den aktuelle personen likar å gjere og passar til. Hen avsluttar resonnementet med forskjellen på å bli støpt og å støype. Akkurat det å få lov til å støype, eller forme ting sjølv, kan ha ein stor eigenverdi for dei frivillige som er involvert. Ein opplever at ein har ein viss medverknad inn i det frivillige arbeidet.

Det dukka opp ulike svar kring dette spørsmålet, men det er likevel nokre fellesnemnarar. Fleire var opptekne av det å finne passande oppgåver. Det var derimot ulike løysingar på korleis det skulle gjerast. Den eine frivillige meinte det var diakonen si oppgåve å sjå kva oppgåver folk passa til, medan ein anna frivillig meinte det var viktig at diakonen lytta til kva dei frivillige kunne tenke seg å gjere. I måten å nå ut til dei som står utanfor arbeidslivet var det òg nokre fellesnemnarar. Den eine frivillige nemnte NAV som ein mogleg samarbeidsaktør, medan ein anna nemnte psykisk helse. NAV og psykisk helse har det til felles at dei har kontakt med folk som står utanfor arbeidslivet. Ein siste fellesnemnar er arenaer. Den eine frivillige snakka om å møte folk der dei er, som til dømes den lokale kaféen på kjøpesenteret. Ein anna frivillig snakka om å lage arenaer der folk møtest. Gjennom desse treffpunkta får ein utveksla idéar og kompetanse.

4.2.2 Opplevd medverknad

På same måte som eg ville vite om diakonane hadde fokus på myndiggjering og empowerment ovanfor frivillige, ville eg vite om dei frivillige opplevde at dei kunne forme arbeidsoppgåvene sjølve. Ein frivillig sa dette om det å få forme arbeidsoppgåvene sjølv:

Og så er det i kirken, så har jeg holdt meg til den ene oppgaven, og det er å drive dette eldrearbeidet. Og der står jeg helt fritt til å forme det. Og så lenge jeg har frihet til å invitere de jeg vil til å holde foredrag og forme liksom den profilen der, så vil jeg stå i det arbeidet. (Frivillig 1)

I dette tilfellet driv den frivillige ein form for eldrearbeid, og vedkommande har fått ansvar for å leie det. Den frivillige sa at om det vart lagt føringar for kven hen kunne invitere og ikkje, og kva innhald det skulle ha, ville den frivillige kjenne seg overstyrt. Når ein har leiaransvar innanfor det frivillige arbeidet gjev det meining at ein ynskjer å stå fritt til å forme innhaldet. Frivillig 4 trakk fram andre moment. Vedkommande er frivillig på ein kafè, men har ikkje noko leiaransvar for drifta av kafèen. Hen viser meir til personlege eigenskapar som ein føresetnad for at ein klarar å jobbe meir fritt. Vedkommande understrekar at hen sjølv klarar å sjå kva som trengs å gjerast, og stikk gjerne innom den frivillige arbeidsplassen utanom den faste arbeidsdagen for å hjelpe til.

Ein anna frivillig har ei ulik tilnærming til korleis oppgåver vert fordelt:

innafor menigheten så har det jo vært veldig styrt av de ansattes behov og også av og oppgavene i forbindelse med vegetarmiddagen. Så det har vært veldig styrt fra menighetens side, sånn, til å komme med innspill og forslag og sånn, men det var de som bestemte, og det var veldig fint, fordi da fikk vi klar rollefordeling. (Frivillig 3)

Frivillig 3 tykkjer det er fint at kyrkjelyden har ansvar for rollefordeling og tal frivillige. Dette heng truleg saman med at den frivillige er med i eit type frivillig arbeid der oppgåvene for kva som trengs å gjerast er ganske satt. Nokon må dekke på, andre må ta oppvasken. Innspel vert meir avgrensa til om ein har lyst til å lage i stand eller rydde opp etterpå.

Dette seier ein anna frivillig om å forme arbeidsoppgåvene sjølve:

Eg har jo blitt spurt om hva slags idear eg har, og eg har funne ein sånn bok hvor eg kan skrive, viss eg komme på noke når eg e heime då. Tankar og idear som plutselig kommer ned i hodet på meg. (Frivillig 2)

Frivillig 2 kjenner på ein form for medverknad ved at vedkommande får komme med innspel på kva ein kan gjere. Denne frivillige jobbar på ein språkkafè, der det vil kunne vere rom for å komme med innspel på innhald. Det kan sjå ut til at vedkommande set pris på at ein kan

komme med innspel, for hen har gått til innkjøp av ei notatbok kor ein kan skrive ned gode idèar.

Det er ulike meiningar om kor vidt det skal vere lagt føringar for kva som skal gjerast i det frivillige arbeidet, eller om ein skal bestemme det sjølv. Ein av grunnane til det er at dei frivillige er med i ulike typar frivilligarbeid. Den eine frivillige leiar eit eldrearbeid. Då er det meir naturleg at den som leier arbeidet får ha eit visst spelerom til å fylle eldrearbeidet med innhald. Ein anna frivillig var med på å arrangere middag ein gong i veka. Då trengs det styring over kven som skal gjere kva så det ikkje vert fullt kaos. Elles var andre moment at kor vidt ein jobbar sjølvstendig innanfor frivillig arbeid, òg har med i kor stor grad ein klarer å sjå kva som skal gjerast. Den siste frivillige illustrerer eit poeng ved det å spørje dei frivillige om innspel. Som eit resultat av det spørsmålet, har vedkommande gått til innkjøp av ei notatbok. Det kan tolkast som at det har betydd noko for den frivillige at ein har blitt spurt om å komme med innspel.

4.2.3 Samarbeid mellom tilsette og frivillige

Eg har spurt dei frivillige om korleis samarbeidet er mellom dei frivillige og tilsette. Tanken bak dette spørsmålet var at eg ville finne ut om dei frivillige følte seg likeverdige samanlikna med dei tilsette. Kanskje måten ein vert møtt på av dei tilsette har noko å seie for korleis det er å vere frivillig?

Den eine frivillige uttrykte seg slik:

Hu er en av vårs. Selv om hun er sjef. Så har ho ansvar, det er ikke det, men så, hu er en av vårs og det er så viktig, tenker jeg. At en ikke går med nesa i sky og tror at du bare står og bjeffer og skriker, det går ikke. Sånn er det ikke her i hvert fall. Overhode. Og da hadde jeg ikke jobba her heller. (Frivillig 4)

Denne frivillige understreka viktigheita av at sjølv om sjefen er den som har ansvar, er det viktig at det ikkje opplevast som ein oppa frå og ned haldning, men at ein vert sett på som likemenn. Dette er så viktig for denne personen at ein ikkje hadde vore frivillig der om ein hadde følt at det var sånn.

Frivillig 2 seier dette:

Eg kjenner ikkje så mange andre frivillige egentlig. Men det at, når det var åpent, og sånn så ble jo vi invitert med til å være med på sånn lunsj og sånn. Og så hvis vi hadde lyst så kunne vi komme og spise lunsj sammen med de som jobba der. Egentlig så har jo eg jobba mest sammen med diakonen då. (Frivillig 2)

Det at dei frivillige har blitt invitert til å ete lunsj saman med dei tilsette, kan vere ein måte å kjenne seg likeverdig med dei tilsette på. Denne frivillige seier òg seinare i intervjuet at det er ei opa linje mellom hen og diakonen. Ei opa linje kan tolkast som at det skal vere låg terskel for å ta kontakt med diakonen.

For frivillig 3 har tydelegheit frå dei tilsette vore bra. Dei tilsette har formidla kva oppgåver ein kan bidra med som frivillig, så finn ein ei oppgåve ein har lyst til å gjere utifrå det ein har blitt presentert. Desse oppgåvene har blitt presentert på ein middag dei har fast ein gong i veka, som vert ein arena for å presentere andre oppgåver på.

Frivillig 5 seier dette om samarbeid mellom frivillige og tilsette:

Ja det syns jeg. Nei det er klart det er, til tider så kjenner en jo at en ikke er ansatt, en har ikke så mye å si innimellom, så det. Det er ikke bestandig en er like flinke til å lytte på de frivillige liksom. Det er det ikke, men sånn, det er gjengs overalt. (Frivillig 5)

Sjølv om denne frivillige synest at det er eit godt samarbeid, meiner vedkommande at dei tilsette kunne ha vore flinkare til å lytte til dei frivillige. Vedkommande tykkjer med andre ord ikkje at ein er heilt likestilt med dei tilsette. Samstundes seier ein at det er gjengs over alt. Det kan vere ein måte å mildne utsegnen på, det er ikkje noko som er spesielt akkurat med den plassen vedkommande sjølv er frivillig på.

4.2.4 Læringsutbytte ved å vere frivillig

Eg var interessert i å vite om dei frivillige følte at dei lærte noko av å vere frivillig. Kanskje det å vere frivillig kunne lære ein noko som hadde overføringsverdi inn i andre område i livet? Eller kanskje ein ikkje hadde lært noko særskild? Den eine frivillige sa dette:

Ja det har jeg gjort. Jeg har treffi mange mennesker. Snakka med mange mennesker. Og, men i praksis så har jeg ikke lært noe verdens tingen. For det har jeg kunne fra før av. Men sånn, en del av det medmenneskelige, og en del av det, så har jeg nok lært en del. (Frivillig 5)

Den frivillige har altså ikkje hatt utbytte av å vere frivillig på det praktiske planet, men har hatt stort utbytte av å vere frivillig på det medmenneskelege planet. Vidare trekk hen fram at det er viktig å lytte seg fram til kva det er dei ein hjelper faktisk treng. Det har vedkommande lært ein del om sjølv gjennom å vere frivillig. Hen trekk i den samanhengen fram sitatet: «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?» Vidare seier denne frivillige at ein lærer seg å halde avtalar ved å vere frivillig. Andre avheng av at ein sjølv gjer det ein har sagt ein skal gjere (Frivillig 5).

For frivillig 2 har det å vere frivillig vore ein augeopnar:

Eg har i hvert fall lært det med å sette pris på det man har i hverdagen, og det er ikkje alle som har det på en måte, alle de tingene som vi har. (Frivillig 2)

Den frivillige trekk fram at ein får eit nytt perspektiv på sitt eige liv gjennom å vere frivillig. Det at vedkommande får komme seg ut og sett at andre kan ha det vanskelegare enn ein sjølv har det, gjer at ein kan tenke at ein sjølv ikkje har det så verst likevel.

Dette seier Frivillig 4 om kva ein har lært:

Jeg har hatt noen perioder i livet som har vært ganske tøft, og da, jeg har jo ikke alltid vært en god og snill mann, eller god og snill mann, jeg har vært litt sånn opprører da. Og det å lære her at, å være tålmodig, ikke reagere på en voldsom måte, det har vært en del av arbeidstreninga for meg, bare det å jobbe med det. (Frivillig 4)

Lærdomen som denne frivillige trekk fram, går ikkje ut på læring av praktiske oppgåver, men på læring i å vere meir omgjengeleg og kommunisere betre med andre menneske. Det er ein

nyttig lærdom som ein får bruk for på alle arenaer der ein møter andre menneske. Frivillig 1 har på lik linje med frivillig 4 lært å kommunisere betre med andre menneske.

Vedkommande har opplevd at hen har «Gått i baret på det å ha for sterke meninger, det, og det er noe som alle tror jeg må lære altså» (Frivillig 1).

Frivillig 3 løfta fram andre perspektiv:

På godt så har jeg jo lært veldig mye av det her at selv om man ikke orker så mye eller ikke kan så mye, så har man en viktig rolle, eh, rollemodell for yngre, barn og ungdom og sånn, men også at man kan kjenne på mestring gjennom at man får til litte granne som andre ikke får til da. (Frivillig 3)

Denne frivillige snakkar ikkje om kva ein har lært sjølv, men at det som ein kan sjølv kan andre ha nytte av. Dette kan ein sjå på i eit meistringsperspektiv. Ein kan føle at ein ikkje sit inne med så mykje kunnskap, men ved å merke at andre dreg nytte av den kunnskapen ein har, så kan ein føle at ein faktisk kan noko likevel.

Av alle dei frivillige eg snakka med var det ingen som trakk fram læring knytt til praktiske ferdigheiter. Dei var meir opptekne av korleis det å vere frivillig endra dei på eit meir menneskeleg plan. Anten det var at ein såg sitt eige liv i eitt nytt perspektiv, er ein rollemodell for andre, er flinkare til å kommunisere med andre menneske eller at ein lærer seg å vere meir ansvarleg.

4.2.5 Verdi ved å vere frivillig

Spørsmål om verdi ved å vere frivillig var ein sentral del av intervjuguiden. Eg spurte både om dei frivillige hadde tenkt over om det finnes nokre verdier i det å vere frivillig, òg om kva verdier i det å vere frivillig som var viktig for den enkelte. Det eg fann ut etter å gå igjennom datamaterialet, var at motivasjonen for å vere frivillig og det dei såg på som personlege verdier i å vere frivillig, ofte hang saman. Anten følte den frivillige at ein hadde svart på kva verdi som låg i det å vere frivillig då ein snakka om motivasjonen for å vere frivillig, eller så vart verdispørsmålet ei forlenging av motivasjonsspørsmålet. Sidan dei heng så tett saman, har eg valt å inkludere motivasjonssvara her.

Denne frivillige sa dette om verdien av å vere frivillig:

Ja det er jo klart at det er en verdi! Det er jo å kunne kjenne at man fungerer. Og at man har lyst til å gjøre noe for andre, og ikke bare for seg sjølv, men at du kjenner glede av å gjøre noe for andre. (Frivillig 5)

Den frivillige legg vekt på meistringsdelen ved å vere frivillig. Det at ein føler at ein får noko til. Vidare tykkjer den frivillige det er ei glede å kunne gjere noko for andre. Ein kan eigentleg seie at det frivillige arbeidet er nyttig både for ein sjølv og for andre. Gleda ved å få brukt egne evner er noko som frivillig 1 òg var oppteken av, og brukte i den samanhengen ordet «rett» om det å vere frivillig. Det vil seie at alle hadde ein «rett» til å oppleve kor bra det var å vere frivillig.

Den eine frivillige seier det slik om verdien ved å vere frivillig:

Ja. Men jeg tror jo generelt at, asså at å være engasjert i frivillig arbeid, det gir deg mening å stå opp om dagen, og stelle deg og gå ut og møte andre folk, [...] og jeg ser jo at veldig mange andre som også stiller som frivillig, de får en bedre hverdag, fokuset på andre i stedenfor fokuset på egne private problemer da. (Frivillig 3)

Denne frivillige seier noko som fleire av dei frivillige er opptekne av. Nemleg det at det er viktig å ha noko å gå til. Særskild viss ein er i ein situasjon der ein av ulike grunnar ikkje er i arbeid. Folk har ulike grunnar til at dei ikkje er i arbeid. Nokre av dei frivillige eg snakka med nemnte at ein tidlegare har slitt med rusproblem, andre har på grunn av helsa ikkje kunne vore i arbeid lenger. Felles er at når ein er lenge heimeverande, kan det gå ut over den psykiske helsa. Difor kan det å vere frivillig vere med på å bryte ein negativ tankegang. Denne frivillige sa sjølv at det var farleg å sitte heime åleine og tenke tunge tankar.

Frivillig 4 seier dette:

Du føler at du mestrer ting som du ikke trodde du mestra, og sånne ting da. Så motivasjonen min er jo det, motivasjonen er jo bare for å, i helhet være i en, i et miljø hvor det er godt å, hvor du føler at du blir tatt vare på. (Frivillig 4)

På lik linje med frivillig 5, er denne frivillige oppteken av det å kjenne at ein får til ting. I tillegg vektlegg vedkommande det å vere ein del av eit godt miljø. Frivillig 2 var òg oppteken av fellesskapsaspektet ved å vere frivillig, og sa at det var godt å vere i ein større samanheng, og ha ei gruppe som ein kan vere med. Noko av det som var godt med å vere ein del av ein større samanheng, var det å kunne dele erfaringar og å diskutere saman. (Frivillig 2).

Ei siste perspektiv eg vil trekkje fram i samband med verdien ved å vere frivillig, kom fram då eg snakka med ein frivillig om samarbeid mellom frivillige og tilsette:

Så er det en annen ting også at som frivillig, så må en ikke se på seg selv som helt fristilt, en må holde avtaler og gjøre de tingene som man har lagd en avtale på.
(Frivillig 5)

Ein del av pakka ved å vere frivillig er at ein forpliktar seg til å gjennomføre det arbeidet ein har sagt ein skal gjere, og ein må komme som avtalt. Med utgangspunkt i personar som står utanfor arbeidslivet kan det å måtte halde avtalar hjelpe ein til å få meir struktur på kvardagen.

Oppsummerande kan ein seie at dei fleste av dei frivillige syntest det var godt å kjenne at ein får til ting. I tillegg var fleire opptekne av gleda av å kunne gjere noko for andre. Det var ulike grunngevingar til det. Ein sa at det var godt å kjenne at ein hadde lyst til å gjere noko for andre, ein anna at det å vere med andre gjorde at ein fekk fokuset vekk frå eigne problem. Nokre vektla det å vere ein del av eit godt miljø og å kunne vere ein del av ein større samanheng. Den eine frivillige var oppteken av det å følgje opp avtalane ein har lagt. Svaret kom i ein anna samanheng, men er ein relevant verdi ved det å vere frivillig. Oppsummert kan ein seie at dei alle tykkjer det er godt å gå frå å vere eit «eg» til eit «vi».

4.3 Kva verdi har det frivillige arbeidet for frivilligheita – blant informantane

Spørsmålet om kva verdi det frivillige arbeidet har for frivilligheita, var ikkje ein problematikk eg snakka med informantane om. Dette spørsmålet vart teken inn som ein del av problemstillinga etter at eg hadde jobba ein del med analysedelen. Ein av diakonane snakka

eksplisitt om denne tematikken, og fleire av dei frivillige var meir implisitt innpå den. Difor har eg avslutningsvis eit underkapittel om denne tematikken, og har samla det informantane har sagt om dette.

I intervjuet med ein av diakonane kom refleksjonen kring kva verdi dei frivillige har for frivilligheita som ein del av vedkommande si grunngeving for motivasjonen for å jobbe som diakon. For denne diakonen var det å jobbe som diakon ein måte ein kunne leve ut evangeliet og vere Kristi kropp i verda. I forlenging av det peikte hen på at Jesus snudde opp ned på dei verdslege verdiane. Dei menneska som mange kanskje tenker smått om, dei løfta Jesus opp. Med bakgrunn i det hadde diakonen eit ønske om å løfte fram menneske som var blitt usynlege i samfunnet og som har kjent seg tilsidesett. Eit viktig poeng for denne diakonen er nettopp dette:

Ja, for det at dei som har virkelig fått prøve å være utenfor, det e jo dei som blir mine ressursar. Fordi at dei veit så mye om kva som trengs for å inkludere folk, rett og slett. (Diakon 4)

Ein kan som diakon komme i skade for å tenke at no skal ein hjelpe denne personen til å få det betre, utan å tenke på at ein sjølv har noko ein kan lære av denne personen. Difor er det eit viktig poeng diakonen framhevar, nemleg at det er denne gruppa frivillige som lærer diakonen korleis ein skal inkludere folk. I tillegg bidreg denne gruppa med innspel basert på eiga erfaring. Det kan vere korleis diakonen skal nærme seg denne gruppa med tanke på rolleinndeling, posisjonar, kroppsspråk, kva tilbod folk treng og så vidare. Når denne gruppa får vere med å komme med innspel på kva tilbod kyrkja og diakonien kan tilby, kan det vere lettare å lage faktiske inkluderande fellesskap. Ved å bruke folk som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, vil dei ha kjennskap til andre personar i liknande situasjon, som ein sjølv ikkje hadde hatt kjennskap til.

Ein av dei frivillige sa dette om kva verdi dei frivillige har for frivilligheita:

Siden eg er uføretrygdet, så har man jo noen erfaringar sjølv, med ikkje å ha det sånn veldig bra. Det er lettare å føle seg inn i andre sin...ja, forstå andre som kanskje ikkje har det heilt kjekt alltid da. (Frivillig 2)

Vedkommande er frivillig på ein språkkafé der hen møter på menneske som gjerne har vore igjennom tøffe ting før ein har komme til Norge. Då kan det å sjølv ha gått igjennom vanskelege ting vere ein nyttig erfaring å ha med seg inn i det frivillige arbeidet.

Ein annan fortalte at:

Det var at folk som kommer og spiser og deltar på forskjellige arrangementer, de legger merke til oss som er frivillige. Og de ser at vi kjenner på de utfordringer som de sliter med, psykisk eller fysisk, på en måte. Så, eh, folk kom ofte til oss og vil ha en fortrolig samtale. Ikke det at vi var noen profesjonelle sjelesørgere eller sånt noe, men at de følte at de, de var i kontakt med noen som skjønnte hva de sleit med.
(Frivillig 3)

Utifrå det denne frivillige fortel, kan det tyde på at det for nokre deltakarar er lågare terskel å snakke med dei frivillige som er med på arrangementet enn å skulle snakke med ein diakon. Dette grunngjev den frivillige mellom anna med at deltakarane følte at dei frivillige forstår kva dei slit med og veit kva utfordringar deltakarane står i.

Både diakonen og dei frivillige løftar fram ulike grunngjevingar for kva verdi det har for frivilligheita at denne type frivillige er med. Diakonen uttrykkjer eksplisitt at dei som har stått utanfor veit kva som skal til for å inkludere. Dei frivillige framhevar at det å ha erfaring med å ha det vanskeleg kjem «godt» med i det frivillige arbeidet. Utifrå det informantane har sagt tidlegare i intervjuet, tyder det på at det å ha det vanskeleg har hatt ein samanheng med det å stå utanfor arbeidslivet.

5 Tolking og drøfting av funna i undersøkinga

I dette kapittelet vil eg drøfte dei empiriske funna i lys av problemstillinga. Problemstillinga er delt opp i tre underkapittel og spørsmåla er difor følgande: korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid? Kva verdi har deltakinga for frivilligheita? Kva verdi har deltakinga for dei frivillige? Spørsmåla vil bli drøfta i lys av relevant forskning og teori.

5.1 Korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid?

Første del av problemstillinga har eg sortert inn under «samarbeidspersonar og aktørar», «sosiale arenaer som rekrutteringsplass for frivilligheit» og «samskaping på tvers av skiljelinjer». Saman belyser dei ulike strategiar for å nå ut til menneske som står utanfor arbeidslivet, samstundes som ein har eit diakonalt perspektiv i måten ein rekrutterer på.

5.1.1 Samarbeidspersonar og aktørar

Det første steget er at diakonar har reflektert over moglegheita for at ein kan rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Deretter at ein byrjar å jobbe strategisk med det. Alle diakonane hadde refleksjonar kring bruk av folk som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, men det var berre ein diakon som jobba strategisk med dette. Dei to diakonane som ikkje hadde jobba strategisk for å rekruttere denne gruppa, hadde ikkje noko form for diakonalt prosjekt der dei jobba aktivt inn mot denne gruppa. Likevel hadde dei nokre som stod utanfor arbeidslivet som frivillige. Korleis kan ein så gå fram for å aktivt å rekruttere denne gruppa?

Den eine framgangsmåten er å nytte personar som står utanfor arbeidslivet til å nå ut til andre som står utanfor arbeidslivet:

Mange av dei som e har kontakt med, dei kjenner andre igjen som e endå meir isolerte enn dei e. Og da kjem du plutselig innafor der. Ja for når e var i byen da, så kjem du plutselig innafor der dørene, der e veit at folk e heilt isolerte. (Diakon 4)

Dei som har mest tid til å vere frivillige er moglegvis frivillig i mindre grad fordi det å stå utanfor arbeidslivet kan føre til sosial isolasjon, og dermed mindre sjanse for å verte inkludert i frivillig arbeid (Wollebæk et al., 2015, s.58). Difor vil det å ha nokre personar som står utanfor arbeidslivet som medhjelparar til å rekruttere andre frivillige i denne gruppa, vere ein måte å nå ut til denne gruppa på. Dei kjenner til menneske som ein elles aldri ville ha møtt på, fordi dei er så isolerte. Frivilligheitsforskning seier òg at viss den som rekrutterer skal rekruttere blant folk ein kjenner, søker ein ofte folk som minner om ein sjølv eller er i same miljøet (Lazarsfeld & Merton 1954; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s. 12). Det kan ha med at det er lettare å nå inn til og overtude folk som er i same miljø eller som minner om ein sjølv.

Ein anna framgangsmåte er gjennom samarbeid med andre aktørar i kommunen. Alle diakonane eg intervjuar samarbeida med andre aktørar, men det var berre diakon 4 som hadde samarbeid med det formål å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Etter å ha sett på kva aktørar diakonane samarbeidde med, ser det ut til at kva grupper potensielle frivillige ein når ut til, avheng av kva aktørar ein samarbeider med. Diakon 4 samarbeida med flyktingtenesta, NAV, psykisk helse, frivilligsentralen og kultursektoren. Særskild dei tre første aktørane har kontakt med menneske som står utanfor arbeidslivet. Flyktingtenesta har kontakt med menneske som ikkje kan språket godt nok eller har god nok arbeidskompetanse til å kunne gå inn i ordinært arbeidsliv. NAV har kontakt med menneske som er uføretrygda eller går på arbeidsavklaringspengar, og psykisk helse har kontakt med menneske som på grunn av ulike personlege problematikkar ikkje klarar å stå i ordinært arbeidsliv. Personane som har kontakt med desse aktørane, vil ikkje ein diakon klare å rekruttere med mindre dei sjølv oppsøker kyrkja. Av dei frivillige informantane nemnte to personar samarbeid med høvesvis NAV og psykisk helse som svar på korleis ein kunne rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Personen som nemnte psykisk helse, utdjupa det med at eit samarbeid med denne aktøren kunne føre til at ein fanga opp dei som sit åleine. Dette forsterkar hypotesen om at samarbeid med lokale aktørar fører til at ein betre når ut til menneske som står utanfor arbeidslivet.

Innanfor konseptet conviviality, vektlegg ein òg nettverksbygging og det å samarbeide med andre institusjonar og organisasjonar på det same feltet. Det hjelper ein i prosessar der ein jobbar for å styrke banda mellom ulike grupper og interesser (Addy, 2017, s.167-168). Vidare seier frivillighetsforskning at ein av dei viktigaste årsakene til at folk vel å vere frivillige, er at ein vert spurt. Dette er som sagt lettare å få til gjennom samarbeid med aktørar som er i direkte kontakt med dei ein ønsker å nå. Ein viktig grunn er at det å verte spurt senkar terskelen for å vere frivillig. Ein får ei stadfesting på at ein har evnene som trengs for å vere frivillig, og kan ta det som eit kompliment at nokon har tenkt på ein. Det aukar i sin tur motivasjonen for å starte (Musick & Wilson, 2008, s.289; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.24-25). Menneske som står utanfor arbeidslivet kan ha eit endå større behov for stadfesting for at ein faktisk har noko å bidra med. Då kan eit direkte spørsmål hjelpe ein til å ta steget ut i det frivillige arbeidet.

5.1.2 Sosiale arenaer som rekrutteringsplass for frivillighet

Det å skape arenaer kor folk kan møttest eller at diakonen sjølv oppsøker nye arenaer, er ein anna tilnæringsmåte til spørsmålet kring korleis ein kan rekruttere folk som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Dette vart nemnt av ein diakon og av fleire frivillige. Innanfor feltet arenaer vart det å oppsøke kaféar på kjøpesenter føreslått. Den eine frivillige sa at der var det mange som møttest, som av ulike grunnar ikkje var i arbeidslivet. Vedkommande sa ikkje direkte at ein kunne rekruttere frivillige der, men at det var ein arena for å sjå folk og verte kjent med folk.

Det er ei erkjenning at mange av dei som står utanfor arbeidslivet ikkje søker til kyrkja for å få møtt andre menneske. Difor er mange av informantane einige om at det å drive meir oppsøkande arbeid kan vere ein strategi for å rekruttere frivillige på. Samstundes kviler ansvaret for denne strategien på diakonen. Ein ting er å slå av ein prat med desse menneska og verte kjent med dei, ein anna ting er å faktisk få dei til å verte frivillige. Ein mogleg vinkling til denne måten å rekruttere frivillige på, er å sjå på korleis ein kommuniserer med dei frivillige. Dette har nokre av dei frivillige tenkt på. Frivillig 5 er oppteken av at diakonen skal lytte seg inn til kva folk har lyst til å setje i gong med og kva dei treng, og grunngeve det

med at det er lettare å få ting til å virke når det kjem som eit ønske frå dei som har lyst til å verte frivillige.

Konseptet conviviality kan vere til hjelp her. For å byggje konvivialitet må ein lære korleis ein kan krysse frå ei verd og identiteten knytt til denne, til ei anna verd og identiteten knytt til denne. Vidare må ein skape eit felles rom kor meiningar kan delast og ein er open for endringar (Addy, 2017, s.165). Konkretisert må diakonen krysse si verd, som inneheld tankar om kven som kan vere frivillige og kva dei treng, til ei verd der folk kjem med andre erfaringar og tankar om kva dei sjølv treng. Det at diakonen klarer å krysse si eiga verd og setje seg inn i kva dei andre treng, vert då ein viktig del av prosessen. Då er diakonen òg open for at ein sjølv kan gjere endringar i måten ein jobbar på.

Ein diakon var sjølv innpå dette:

Og der og trur eg, vi har jo en jobb å gjøre med å tørre å forandre oss litt. At ikke det blir sånn «kom til oss og bli som oss». (Diakon 3)

Ei anna tilnærming var det å skape arenaer der ulike folk møttest. Frivillig 3 meinte at uformelle treff på ein felles arena kunne føre til at ein oppdaga at andre sit på ressursar som ein sjølv kan dra nytte av og motsett. Kva form for felles arena kunne ein så ha skapt som fungerte slik at folk enda opp med å løyse frivillige oppgåver saman? Trengs det noko form for leiing for å setje det i gong? Med utgangspunkt i tradisjonelle arenaer som kaféar og middagstreff trengs det truleg ei form for leiing for å initiere til at folk skal løyse praktiske oppgåver saman. Viss ein diakon har det for auge på denne type arenaer, kan det igjen vere nyttig å sjå på conviviality som konsept. Der vert det hevda at den lokale diakonien må vere fundamentert i leiarskapsmodellar som kombinerer evna til å ta initiativet med ei evne til å lytte til og reflektere saman med andre menneske (Addy, 2017, s.167-168). Med utgangspunkt i til dømes eit middagstreff, kan diakonen ta initiativet ved å setje seg ned ved eit bord og la deltakarane få komme med sine historier. Desse samtalane kan opne for at ein finn ut at ein person treng hjelp til noko som andre kan hjelpe til med. Ein fare med denne tilnærminga er at ein vert for ivrig på å løyse oppgåver for andre. Nokre menneske går på slike fellesarenaer berre for å treffe andre menneske, og er kanskje ikkje interessert i noko meir. Difor er evna til å lytte veldig viktig. Då får ein med seg om det er ting ein skal jobbe vidare med eller ikkje.

5.1.3 Samskaping på tvers av skiljelinjer

Eg oppdaga på eit tidleg stadium i arbeidet med masteroppgåva at det å definere menneske innanfor omgrepet «å stå utanfor arbeidslivet» kunne kjennest stigmatiserande. To av mine tiltenkte informantar kjente ikkje seg heilt komfortabel med denne nemninga om seg sjølv, og ynskte å trekkje seg. I samband med rekruttering av frivillige, var det å unngå stigmatisering noko ein av diakonane eksplisitt nemnte. Ein anna sa at hen ikkje jobba for å nå spesifikke målgrupper. For å unngå at personar føler at ein jobbar for å nå deg som person fordi du står utanfor arbeidslivet, kan ein inkludere frivillige med ulik bakgrunn innanfor det same frivillige arbeidet. Diakon 4 var særskild oppteken av dette, og ynskte å fokusere på å skape fellesskap på tvers av skiljelinjer. Vidare var diakonen oppteken av at:

Alle e med på å skape det sammen. Og at dei som ikkje har noe utdanning, dei har like mye kompetanse da, og kunnskap inn som e viktig. Som dei som e utdanna, og at det som e viktig e at dette laga me saman. (Diakon 4)

Det å skape noko saman på tvers av skiljelinjer kan vere med på å bryte ned stigma mot ei særskild gruppe. Menneske kan ha negative kjensler til det å stå utanfor arbeidslivet, men ved å skape noko saman vert det rom for at ein kan bruke dei ressursane ein har. Utifrå eit konvivialt perspektiv kan det å skape noko saman på tvers av skiljelinjer vere med på å bryte ned `sette identitetar` som samfunnet har kring personar og grupper (Addy, 2017, s.163-164). Vidare legg ein innanfor konseptet conviviality vekt på å ha ein `horisontal` kommunikasjon innanfor aktivitetane ein skaper, kor alle kan bidra med idear og praktisk handling (Addy, 2017, s.167-168). Utifrå dømet som diakonen kjem med, vil det å ha ein horisontal kommunikasjon som utgangspunkt vere eit godt utgangspunkt for det å skape noko saman. Då vil både folk med og utan utdanning, tilsette og arbeidsledige føle at ein står meir på likefot i det frivillige arbeidet.

Kva er så samanhengen mellom det å skape noko på tvers av skiljelinjer og korleis rekruttere frivillige? Det har noko å seie for motivasjonen for å gå inn i noko. Som Fretheim seier: «Ambisjonen om frivillig involvering krev tilgang på villige frivillige» (2016). Viss ein ser på

det å skape noko saman på tvers av skiljelinjer i lys av ein rekrutteringsstrategi, ligg denne framgangsmåten nært til den organiske rekrutteringsstrategien. Her vert mobilisering av frivillige sett på som ein måte den einskilde kan ta i bruk personlege ressursar, og kor ein gjev kvar einskild oppgåver som bidreg til sjølvrealisering. I tillegg jobbar ein for å integrere medarbeidaren i fellesskapet, der ein ikkje gjer skil på betalt og ubetalt arbeidskraft (Fretheim, et al., 2016, s. 14-15).

I den organiske strategien kjem det fram eit moment som fleire frivillige var opptekne av. Nemleg viktigheita av å vere på linje med dei tilsette. Folk har forståing for at det må vere nokon som leiar dei frivillige og har den rolla, men det å få kjensla av at ein likevel er på likefot, er viktig. Som ein av dei frivillige uttrykte det: «Hu er en av vårs. Selv om hun er sjef. Så har ho ansvar, det er ikke det, men så, hu er en av vårs og det er så viktig, tenker jeg» (Frivillig 4). Denne frivillige har òg sagt at hadde sjefen oppført seg annleis og ein hadde kjensla av at ein vart sett ned på, hadde vedkommande ikkje vore frivillig. Dette med å kjenne seg på linje med dei andre og verte behandla med respekt, har noko med verdigheita til kvar einskild menneske å gjere. Dette kan ein sjå utifrå eit helseperspektiv òg. Fuggeli og Ingstad skriv at ein av tre faktorar som er viktige for at arbeid skal vere ei kjelde til helse, er eit arbeidsmiljø som inneheld både openheit, verdigheit og medverknad (Fuggeli & Ingstad, 2009, s.300).

5.2 Kva verdi har deltakinga for frivilligheita?

I spørsmålet om kva verdi deltakinga har for frivilligheita, vil eg trekkje fram inkluderande fellesskap, som er ein av dei fire måtane diakoni vert uttrykt igjennom i følgje kyrkja sin definisjon av diakoni. Tematikken inkluderande fellesskap er sortert innunder kapitla: «eit reelt inkluderande fellesskap for deltakarar» og eit «reelt inkluderande fellesskap for frivillige». Vidare har eg sett på kva verdi deltakinga har for frivilligheita frå eit ressursperspektiv og kallar underkapittelet for «tilføring av nye ressursar».

5.2.1 Eit reelt inkluderande fellesskap for deltakarar

Fleire av diakonane er innom temaet inkluderande fellesskap. Diakon 4 seier at det er dei som har stått utanfor som veit kva som skal til for å inkludere. Vidare går hen innpå at dei tenkjer på mange detaljar ein sjølv som diakon ikkje tenkjer på. Ein kan ikkje berre invitere til eit opplegg og ynskje velkommen. Ein må tenkje på alt frå kroppsspråk, til roller, til oppgåver og så vidare. For å summere kva verdi det å nytte dei som står utanfor arbeidslivet har for frivilligheita, brukar eg vedkommande sitt eige sitat: «det e dei som har vært med på å lære meg om diakoni da».

Det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, er altså med på å løfte diakonien til eit høgare nivå, der ein driv med meir målretta inkluderande arbeid. Denne forma for inkluderande fellesskap kan gå føre seg på ulike måtar. Ein viktig del knytt til inkluderande arbeid, er at folk føler dei kan komme som dei er og verte sett. I samband med det har dei frivillige nokre gode refleksjonar. Dei kan bruke sine eigne erfaringar med å ha hatt det vanskeleg til å sjå andre som strevar. Det kan verke som at «homophily»-prinsippet som Lazarsfeld & Merton lanserte kring rekruttering av frivillige, òg gjer seg gjeldande i det å skape inkluderande fellesskap. Folk søker etter andre som minner om ein sjølv. Det er ikkje slik at det gjeld for alle, men for nokon kan det vere lågare terskel å snakke med nokon ein kan identifisere seg med enn ein diakon.

5.2.2 Eit reelt inkluderande fellesskap for dei frivillige

Ein anna diakon reflekterer over det å spørje aktive frivillige versus det å spørje personar som står utanfor arbeidslivet, og kjem fram til at det har noko diakonalt ved seg å gje folk ein sjanse og spørje dei som ikkje vert spurt til vanleg (Diakon 4). Ved å bruke denne type frivillige til frivillig arbeid går ein frå ein instrumentell rekrutteringsstrategi, der målet er å få tak i nokre ubetalte medarbeidarar slik at oppgåvene vert gjort, til ein meir organisk strategi, der den frivillige sine behov er i sentrum (Fretheim, et al., 2016, s. 14-15).

Det å gje folk som står utanfor arbeidslivet ein sjanse til å vere frivillig, betyr at folk får moglegheita til å vere ein del av eit miljø på ein meir permanent basis. Det er ikkje uvanleg at ein inviterer inn marginaliserte menneske til fellesskap på eit deltakar-nivå, men det er

ikkje like vanleg å invitere inn marginaliserte menneske på eit frivilligheits-nivå. Det å vere frivillig vil vere prega av at ein forpliktar seg til noko. Ein vert gjerne spurt om å hjelpe til ved seinare høve, eller sett opp på ei ansvarsliste. Som deltakar kan ein komme inn på eit middagstreff éin gong, men det er ingen som etterspør ein om ein skulle velje å ikkje komme tilbake.

Innanfor konseptet conviviality diskuterer ein skilnaden mellom gjestfriheit og conviviality. Skilnaden kan samanliknast med skilnaden mellom å vere deltakar og frivillig på eit arrangement. Gjestfriheit vert innanfor conviviality sett på som at ein tek i mot ein `framand` som berre er til stades for eit kort tidsrom og kjem til å gå igjen. Når ein praktiserer gjestfriheit er det den som tilbyr gjestfriheit som sit med makta (Addy, 2017, s.164). Som deltakar på eit arrangement er det nokre andre som har planlagt korleis ting skal gjerast, kva som skal skje og kor lenge arrangementet skal vare. Conviviality kan samanliknast med det å vere frivillig. På lik linje med det å jobbe for konvivialitet, reknar ein som diakon ikkje med at den frivillige skal forlate ein etter ei stund, og kan difor fokusere på å finne ut korleis ein kan jobbe saman. Innanfor konvivialitet bidreg alle inn i fellesskapet, og ein kan ved opparbeidd tillit skape ein plattform for endring gjennom delte erfaringar og læringsprosessar (Addy, 2017, s.165). Tilbake til det å vere frivillig, vil denne tilnærminga gjere at dei som står utanfor arbeidslivet kjenner seg som ein del av eit reelt inkluderande fellesskap. I diakoniplanen frå 2007 vert gode fellesskap definert som eit fellesskap som: «gir alle høve både til å yte og å ta i mot. Dei har plass til mangfaldet og syter for at ingen fell utanfor». I lys av tematikken kring det å vere deltakar versus det å vere frivillig, vil det å bruke folk som står utanfor arbeidslivet som frivillige, gje denne gruppa moglegheita til å yte og ikkje berre å ta i mot. På denne måten vil det å inkludere denne gruppa vere ein måte å betre fullføre diakonien sine visjonar på.

5.2.3 Tilføring av nye ressursar

Diakon 4 har nokre interessante merknader kring rekruttering av frivillige. Hen opplevde at nokre av dei tradisjonelle frivillige i eine kyrkjelyden vedkommande har jobba i, var så slitne av å vere frivillige at dei nesten slutta å gå i kyrkja. I forlenging av det tenkte diakonen på at det var viktig å rekruttere frivillige som var gira på å vere frivillige og ikkje var drivne av ei

pliktkjensle. Det å skulle basere seg på berre denne type frivillige, gjer det frivillige arbeidet veldig sårbart. Plutseleg kan dei frivillige møte veggen, og då har ein ikkje så mange igjen å ta av.

Sårbarheita ved å satse på folk som er drivne av ei pliktkjensle ovanfor det frivillige arbeidet, vert forsterka når ein ser på trendar i det frivillige arbeidet. Hustinx og Lammertyn har funne at folk i mindre grad enn før gjer frivillig arbeid utifrå ei kjensle av forplikting av eit lokalsamfunn eller ovanfor ein organisasjon. Vidare har pliktkjensla som mange frivillige kjende på tidlegare, blitt svekka. Pliktkjensla har derimot blitt supplert med andre personlege motiv, som eit ynskje om å få betre sjølvkjensle, få vere ein del av eit sosialt fellesskap og å kunne utvikle seg sjølv (Hustinx & Lammertyn, 2003, s. 174; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.16). Diakonen sin tanke om å finne frivillige som er gira på å vere frivillig, og ser eigenverdien ved det, er ein god strategi i så måte.

Diakon 4 sa avslutningsvis i refleksjonen at: «og det er jo veldig mange som aldri blir spurt». Dette med at ein ikkje har blitt spurt, er noko som både andre diakonar og fleire av dei frivillige nemnte. I undersøkingar der ein har spurt om barrierar for kvifor ein ikkje er frivillig, har nettopp svaret «ingen har spurt meg» vorte oppgjeve som grunn av ein del respondentar. Dette svaret har fått uka oppslutnad. Det ligg eit potensial for auka frivillig innsats dersom organisasjonane når ut med informasjon på ein betre måte (Wollebæk et al., 2015, s.75-76.). Eg tenkjer at dette ikkje berre handlar om å nå ut med informasjon på ein betre måte, men om å komme i direkte kontakt med personane som ikkje har blitt spurt. Då er ein tilbake til korleis rekruttere menneske inn i frivillig arbeid. Det vesentlege er i alle høve at det er eit potensiale for å nå ut til nye grupper frivillige med riktige strategiar i botn. Klarer ein dette vil ein ikkje vere så sårbar med tanke på frivillige ressursar.

5.3 Kva verdi har deltakinga for dei frivillige?

Ein fellesnemnar innanfor spørsmålet om kva verdi det har for dei frivillige å vere frivillig, er fellesskap. Det vart brukt ulike ord kring det å uttrykkje fellesskap, som: verdien av å vere del av ein større samanheng, fellesskap, blanda fellesskap, vere del av eit miljø, og det å uttrykkje at ein fekk fokuset vekk frå seg sjølv til andre. Difor tek underkapitla utgangspunkt i fellesskap, og ulike verdiar som det å vere del av eit fellesskap kan føre til.

5.3.1 Fellesskap og betre helse

Diakonane snakka mest om det å vere ein del av eit fellesskap. Nokre nemnte berre fellesskap, medan andre snakka om verdien av å vere del av eit blanda fellesskap. I samband med det eg har skrive tidlegare, føreset eit blanda fellesskap at ein rekrutterer folk med ulik bakgrunn. Diakon 3 snakka om at det å vere frivillig gjorde at ein ikkje berre var saman med andre som er i same situasjon som ein sjølv. Då kunne det fort bli slik at ein trykte kvarandre ned, og ein forsterka alt som ikkje var bra med tilværet. Ved å vere frivillig vert ein del av eit fellesskap med folk med anna bakgrunn, og kan få litt kjensla av å vere ein del av eit kollegafellesskap. I forlenging av temaet om fellesskap sa diakonen at ein ved å vere frivillig: «ikkje berre sitte heime og se sine egne veggjar og sine egne tankar».

At det å sitte heime kan ha negative konsekvensar for eins eige velvære, var noko fleire av dei frivillige var inne på òg. Ein snakka om det å ha ein meining med å stå opp om morgonen, å sjå verdien av å bry seg om andre, og å ha nokon andre å diskutere ting med. Utifrå det informantane har sagt er difor betre helse ein sentral verdi ved det å delta i frivillig arbeid. Dette gjeld særleg den mentale helsa. Frivillig arbeid kan på lik linje med det ordinære arbeidsliv hjelpe folk til å behalde sosiale ritual, få ein rytme på dagen og behalde plikter og krav (Fugelli & Ingstad, 2009, s.297). På lik linje med informantane er dei opptekne av at dette kan bidra til «å halde vekk tankespinn og bekymringar».

5.3.2 Fellesskap og empowerment

Ein anna verdi som kan komme ut av det å vere del av eit fellesskap, er empowerment. Ham definerer empowerment som: «ein dynamisk prosess som framhevar menneskes ferdigheiter og sjølvtilitt» (Ham, 2014, s.110). Utifrå denne definisjonen vert «trening i å løyse oppgåver saman med andre og å verte styrka i å etter kvart kunne komme seg inn i arbeidet igjen», som diakon 2 nemner, ein form for empowerment for dei frivillige. Det er ikkje alle som står utanfor arbeidslivet som har moglegheit eller ynskje om å komme inn i arbeidslivet. For dei som derimot ynskjer det, kan det frivillige fellesskapet vere ein bidragsfaktor i å hjelpe folk tilbake i arbeidslivet. Uavhengig av kva formål ein har for å vere frivillig, vil det å løyse oppgåver saman med andre gjere at ein får fokus på alle dei tinga ein

faktisk får til. Dei fleste har ressursar til å få til noko, men dei kjem først fram når ein får moglegheit til å bruke dei. Diakon 3 uttrykte dette på ein god måte: «Så trur eg på en måte òg at veldig mange har kjent så mykje på at den at de ikkje får til ting at de gløymer heilt av det de faktisk kan». Nettopp dette å oppdage at ein får til ting og fungerer i ein sårn samanheng, var noko som fleire av dei frivillige trakk fram.

I lys av teori, kan ein finne parallellar til denne måten å tenke på innan transformasjonsmodellen. Denne modellen fokuserer på å byggje sterkare relasjonar til kvarandre, slik at dei som er marginaliserte vert empowered så dei sjølv kan vere med på å endre samfunnet dei er ein del av (Ham, 2014, s.110).

Endringane i dette tilfellet vil mellom anna skape endringar på individnivå, ved at ein vert styrka og bevisst på kva ein får til. Samstundes vil det at ein person får trua på at ein kan byrje i arbeidslivet kunne vere ei lita endring på samfunnsnivå viss vedkommande eigentleg har blitt sett på som ferdig utgreia ufør av til dømes NAV. Det er ein viss fare for i dagens samfunn at folk kan kjenne seg «avskilta», og kanskje har ein i nokre tilfelle blitt avskilta for tidleg. Frivilligheita kan dermed hjelpe den einskilde og systemet til å vise at for nokre er det å vere før og ufør meir dynamisk enn ein har tenkt. Viss ein ikkje skulle komme seg tilbake i arbeid igjen trass at ein har lyst til det, vil det at ein er frivillig minne samfunnet på at det finnes måtar å bidra til samfunnet på utan at ein er ein del av arbeidslinja.

5.3.3 Frå sjølvsentrering til altruisme

Med utgangspunkt i menneske som står utanfor arbeidslivet, kan det vere ein fare for at ein vert gåande mykje å tenke på seg og sitt. Ein av dei frivillige trekte i samband med det fram at det å vere frivillig gjorde til at ein gjekk frå å fokusere på sine egne problem til å fokusere på andre. Dette fokusskiftet gjorde til at desse personane fekk det betre med seg sjølv (frivillig 3). Når ein ser på motivasjonsgrunngevnader for å verte frivillig, har det å kunne uttrykkje verdiar kring omsorg for andre og altruisme vorte trekt fram som ein av dei sentrale grunngevnadane (Rochester et al., 2010, s.124).

Det å kunne gje omsorg for andre får ei ekstra tyngde for dei som står utanfor arbeidslivet. Ein har ikkje dei forplikingar til samfunnet som arbeidslivet gjev ein, og ein kan bli møtt med så lite krav frå samfunnet rundt ein at det kan vert vel mykje fokus på seg sjølv. Ein diakon

skildra korleis ein tenkt situasjon kan vere: «Det e ingen som krev noke av meg, eg berre går her og surrar for meg sjølv. Det trur eg jo e en livsfarlig tankegang» (diakon 3). Det å verte stilt krav til og å måtte halde avtalar, var noko som særskild ein frivillig var oppteken av. Det er ei slags læring i omsorg for andre å følgje opp sine forpliktingar. Viss ein ikkje følger opp sine forpliktingar, vert det meir å gjere for andre.

For ein som står utanfor arbeidslivet kan det å vere frivillig med den motivasjonen at ein vil gjere noko for andre, ikkje berre vere motivert utifrå at ein ynskjer å gjere noko for andre, men òg for at ein treng å få fokus vekk frå seg og sitt. Samstundes hadde fleire av dei frivillige med seg eigen ballast, som gjorde at dei kunne nå inn til andre som treng omsorg på ein anna måte enn det til dømes ein diakon kunne gjere. Det har samanheng med det eg skreiv om i «eit reelt inkluderande fellesskap for deltakarar». I forlenging av det å vise omsorg for andre, sa ein av dei frivillige at det var godt å kjenne at ein er nyttig.

Innanfor frivillighetsforskning vil det å kunne vise omsorg for andre og å kjenne seg nyttig, gje dei som står utanfor arbeidslivet ei kjensle av å verte kopla på samfunnet igjen. Dette poenget vert understreka av det Underlid (1992) seier om dei som står utanfor arbeidslivet: «Arbeidslause står utanfor ein livssamanheng som knyt individet til samfunnet og den kollektive verksemda der». (Fugelli & Ingstad, 2009, s.297). Den dobbeltheita som dei frivillige kjenner ved å vere frivillig; at ein både får realisert seg sjølv og at ein får gleda av å gjere noko for andre, er òg ein generell tendens hos folk som er frivillige. Folk har både ein sterk eigeninteresse i å vere frivillig, samstundes som at ein er driven av omsorg for andre (Hustinx & Lammertyn, 2003, s.174; attgjeve i Wollebæk et al., 2015, s.16). Skilnaden er truleg at både det å kjenne seg nyttig og det å gjere noko for andre kan ha endå større personleg verdi for folk som står utanfor arbeidslivet.

6 Konklusjon

I oppgåva har eg undersøkt følgende problemstilling: Korleis kan diakonar jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, og kva verdi har deltakinga for frivilligheita og for dei frivillige? Problemstillinga har eg forsøkt å svare på gjennom å drøfte dei kvalitative intervjua med diakonar og frivillige som står utanfor arbeidslivet i lys av diakonale teoriar som «Conviviality» og «Empowering Diakoni-modellen» og forskning og teoriar innan frivilligheit.

Funna i høve del ein av problemstillinga tyder på at det er eit rom for å jobbe meir med bevisstgjerjing kring det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Det speglar seg mellom anna gjennom kva lokale aktørar dei jobbar med. Det er berre ein av diakonane som jobbar med lokale aktørar som NAV og psykisk helse. Dette er aktørar der ein har ein større sjanse til å nå ut til den rette målgruppa enn gjennom til dømes frivilligheitssentralen. Vidare påpeikte ein av diakonane at hen fekk større forståing for å jobbe med utadretta arbeid hos eksterne aktørar enn internt i kyrkja, og at det var hen som hadde tipsa leiaren om å opprette kontakt med NAV. Mykje kviler med andre ord på diakonen sitt eige initiativ. Utover det var både diakonane og dei frivillige informantane opptekne av det å bruke lokale aktørar som samarbeidspartnarar. Ein av dei frivillige nemnte spesifikt psykisk helse som ein aktuell lokal aktør å samarbeide med, og grunngav det med at ein då betre kunne fange opp dei som var isolerte. Dette styrker hypotesen om at det har noko å seie kva lokale aktørar ein samarbeider med.

Vidare tyder funna på at det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet i frivillig arbeid gjer at ein når ut til andre igjen som står utanfor arbeidslivet. Dette gjer seg gjeldande både med tanke på å nå ut til personar som kan vere frivillige, og til å nå ut til personar som kan vere deltakarar på diakonale tilbod. Då trer homophily-prinsippet i kraft: ein veit kva som skal til for å nå ut til folk frå same miljø som seg sjølv. I eit utvida perspektiv kan ein reflektere over kor bra det er om diakonen skal halde i all rekruttering sjølv. Ein diakon har gjerne valt å vere diakon fordi ein ynskjer å nå ut til ulike typar menneske, og er glad i å jobbe med menneske. Men det er ikkje likevel sikkert at diakonen er den beste til å nå ut til alle, uansett kor velmeinande ein er. Då kan det å spele på til dømes menneske som står utanfor arbeidslivet vere ein viktig ressurs i å nå ut til fleire menneske.

Eit anna aspekt som kom fram i høve det å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, var det å bruke sosiale arenaer som rekrutteringsplass for frivilligheit. Nokre av informantane sa ikkje spesifikt det å bruke sosiale arenaer som rekrutteringsplass, men at diakonane måtte komme seg ut av kyrkja for å treffe folk. Det kan vere eit uttrykk for at informantane tykkjer at kyrkja har ein del å gå på når det kjem til å kommunisere at det er rom for at folk utanfor den mest aktive delen av kyrkja kan vere med å bidra inn i frivilligheita. I tillegg viser det ein vilje til å at kyrkja gjennom diakonen har lyst til å sjå og verte kjent med menneska, når ein tek turen for å møte folk der dei er.

Når ein er i samtale med menneske kring det å vere ein del av eit frivillig arbeid, er det viktig å la folk få uttrykke kva ønskjer dei har rundt det frivillige arbeidet. Med tanke på det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet, er det eit viktig poeng av fleire grunnar. For det første er det eit kapasitetsspørsmål for den einskilde. Ein har behov for å finne ein type frivillig arbeid som ein klarar å utføre, så ein har moglegheit for å stå i det frivillige arbeidet. For det andre kan personar som står utanfor arbeidslivet vere ekstra vare for at ting vert bestemt utan at ein har noko ein skulle sagt. Folk kan ha ulike erfaringar knytt til NAV og har kanskje ikkje alltid følt at ein har hatt eit ord med i laget. Ein frivillig sa at det var viktig å ha haldninga som Jesus hadde når han møtte folk: «Kva kan eg gjere for deg?» Eit tredje aspekt ved det å lytte til folks ønskjer, er at folk har behov for at det er viktig det dei har å komme med. Den eine frivillige hadde gått til det steg å kjøpe ei notatblokk fordi diakonen sa at vedkommande berre kunne komme med innspel. Det viser kor viktig det er for folk at deira stemme vert høyrte.

Spørsmålet om kva verdi deltakinga har for frivilligheita heng på eitt vis saman med korleis diakonar kan jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid. Det at diakonar kan gjere seg nytte av personar som står utanfor arbeidslivet til å rekruttere andre menneske og til å nå ut til menneske som kan delta på diakonale tilbod, er ein viktig verdi som dei frivillige har for frivilligheita. Det med å få til endringar saman, som ein er oppteken av både i «Empowering Diakoni-modellen» og i «Conviviality», skjer dermed allereie på rekrutteringsnivå. Vidare har det å bruke frivillige som står utanfor arbeidslivet i frivillig arbeid ein betydning for å nå ut til deltakarar som er med på diakonale tilbod. Nokre av dei som er der har behov for å ha nokon å prate med, og funna tydde på at nokre av desse personane valte å vende seg til dei frivillige. Det kan vere at vår rolle som

diakon faktisk i nokre tilfelle kan stå i vegen for at folk opnar seg for oss. Ein kan tenke at eins eigne problem er for små til at ein kan snakke med diakonen om det, eller at ein tenkjer at diakonen ikkje heilt kan sette seg inn i problematikken.

Eit anna aspekt ved verdien av det å bruke frivillige som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, er at ein konkretiserer det med at folk skal få moglegheita til både å yte og ta i mot. Ein er særskild oppteken av denne tematikken etter at ein fekk ny diakoniplan i 2007. Ein har bevegde seg vekk frå velgjerletanken som prega diakonalt arbeid tidleg på 1900-talet. Samstundes stiller eg meg spørsmålet om korleis ein i praksis får til at menneske får lov til å både gje og ta imot? Ein har gjerne medarbeidersamlingar for frivillige sånn at dei skal verte gjort stas på, og få lov til å vere berre deltakar og ta imot. Men tenkjer ein nok på kven som treng å få moglegheita til å gje? Der tenkjer eg at det å bruke frivillige som står utanfor arbeidslivet er eit konkret og godt forslag. Dette vert underbygd av det dei frivillige seier sjølv. Fleire av dei uttrykte at det var godt å kjenne seg nyttig og å kjenne at ein meistrar ting.

Spørsmålet om kva verdi deltakinga har for dei frivillige heng i sin tur saman med kva verdi dei frivillige har for frivilligheita. Det at dei frivillige får lov til å bidra med noko var viktig for dei frivillige. Nokre uttrykte at det å verte sittande heime kunne gå på helsa laus, og at det var godt å vere frivillig og ha noko å gå til. Det å vere frivillig gav seg dermed utslag i betre mental helse. Vidare gjorde det frivillige arbeidet til at ein fekk trua på eigne evner og auka sjølvtilit. I utvida forstand kan det å vere frivillig fylle nokre av dei same funksjonane som arbeid har. Ein får kjensla av å vere ein del av eit kollegafellesskap, får moglegheit til å drøfte ting saman med andre, og får utvida nettverket. Innanfor konseptet conviviality spør ein `korleis *diakoni* kan bidra til at menneske kan leve gode liv saman`. Det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, er eit konkret svar på dette spørsmålet. Etter familien er arbeidsplassen for mange det største nettverket. Det er difor eit stort tap for den einskilde når ein ikkje er ein del av arbeidslinja. Det fører i sin tur igjen til at ein del menneske ikkje nødvendigvis lever gode liv saman med dei andre i lokalsamfunnet. Ein lev kanskje livet litt på sida av lokalsamfunnet, for å sette det på spissen. Det å bruke menneske som står utanfor arbeidslivet i frivillig arbeid, gjer at desse personane får moglegheita til å leve gode liv saman med andre menneske. Om det så er saman med frivillige med anna bakgrunn, eller at ein har eit godt samarbeid med dei tilsette i kyrkja.

Kring forslag til vidare forskning til dette temaet har eg nokre innspel. Kyrkja har blitt veldig flinke til å tenke inkluderande fellesskap på deltakarnivå, med fokus på at ingen skal dette utanfor. Dette spegla seg att då eg snakka med diakonane. Dei dreiv fine og varierte tilbod for folk i ulike aldrar. Det eg kunne tenke meg at det vart forska meir på, er korleis ein skaper inkluderande fellesskap på frivillighetsnivå. Vidare er det mykje forskning knytt til kva verdi det har for folk å vere frivillige og kva motivasjonsfaktorar som ligg til grunn for å vere frivillig. Eg saknar derimot forskning kring kva verdi det har for frivilligheita at ein har frivillige. Då tenker eg ikkje på frivillige generelt, men til dømes det å ta utgangspunkt i menneske som står utanfor arbeidslivet. Ulike typar frivillige tek med seg ulike erfaringar og bidrag inn i det frivillige arbeidet. Nettopp denne differensieringa hadde det vore interessant å vite endå meir om.

I eit samfunnsperspektiv vil det vere interessant å vite meir om kva det betyr for menneske å vere med i frivillig arbeid innanfor det diakonale feltet. Kva verdi har det for desse menneska å vere frivillig akkurat der? Fleire av dei frivillige såg på deira engasjement utifrå eit kristent perspektiv. Det finnes ein del forskning på motivasjonsgrunnlag for frivillige i kyrkja, men det finnes ikkje med det perspektivet at ein står utanfor arbeidslivet. Er kyrkja ein relevant aktør for menneske som treng arbeidstrening? Har vi noko anna å tilby enn dei som tilbyr arbeidstrening i ei bedrift eller ein butikk? Har vi noko kvalitetsmessig annleis å tilby frivillige som står utanfor arbeidslivet enn anna frivillig arbeid som ikkje er i kyrkjeleg regi? Dette er spørsmål eg tenkjer kan vere interessant å sjå nærmare på i forskingsaugemed.

Litteraturliste

- Addy, T. (2019). Seeking conviviality: A new core concept for the diaconal church.
I S. Dietrich, K. Jørgensen, K. Karsrud Korslien & K. Nordstokke (Red.), *The diaconal church* (s. 158-169). Regnum books.
- Adland, E., & Askeland, H., (2017). Hva er verdier, og hva tjener de til?
I Adland, E., & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 26-49). Cappelen Damm Akademisk.
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2015). *Qualitative research and theory development – mystery as method*. (1. utg.). Sage publishing.
- Christoffersen, L., Johannessen, A., & Tufte, P.A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- FN. (sist oppdatert: 21.12.20) *FNs verdenserklæring om menneskerettigheter*
<https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- Fretheim, K., Lorentzen, H. & Mogstad, S. M. (2016). *Fellesskap og organisering – frivillig innsats i kirkens trosopplæring* (1. utg.). IKO-forlaget.
- Fuggeli, P. & Ingstad, B. (2009). *Helse på norsk* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Ham, C.E. (2015). Empowering diakonia: a perspective from the world council of churches.
I S. Dietrich, K. Jørgensen, K. Karsrud Korslien & K. Nordstokke (Red.), *Diakonia as Christian social practice: an introduction* (1. utg., s.107-120). Regnum books.
- Howlett, S., Paine, A.E., Rochester, C., & Zimmeck, M. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Palgrave Macmillan.
- Kirkerådet. (2008). *Plan for diakoni*. Oslo.
- Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. (2015).
Betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst (rapport 2015:1)
<https://www.samfunnsforskning.no/sivilsamfunn/>

Vedlegg 1

Intervjuguide

Til diakonane

Bakgrunnsspørsmål

- motivasjon, kor lenge ein har jobba der,
- kva type prosjekt og tiltak ein driv som diakon

Diakoni og frivillighet

- Har du tenkt over om det finnes nokre verdier i det å vere frivillig? Kan du utdjupe kva du tenkjer?
- Utifrå det du no fortalte, har de reflektert noko rundt om det er nokre særskilde målgruppe de ynskjer å rekruttere til å vere frivillige?
- Kan du utdjupe kvifor du tenkjer slik?
- Har de nokre tankar kring bruk av arbeidsuføre menneske som frivillige? Kvifor/kvifor ikkje?
- Samarbeider du med andre lokale aktørar med tanke på å inkludere folk som står utan arbeid inn i frivillighetsarbeid?
- I VID sin rapport «frivillig arbeid i kirken» frå 2019 står det at «Empowerment eller myndiggjøring er eit bærande prinsipp i frivillig arbeid. Kva tenkjer du om dette sitatet i lys av frivillige i det diakonale arbeidet?
- Er det andre ting du vil nemne i denne samanhengen?

Vedlegg 2

Intervjuguide

Til frivillige som står utanfor arbeidslivet

Bakgrunnsspørsmål

- kor lenge ein har vore frivillig der
- kva frivillighetsoppgåver ein har og kva som var motivasjonen for å verte frivillig

Diakoni og frivillighet

- Har du tenkt over om det finnes nokre verdier i det å vere frivillig? Kan du utdjupe kva du tenkjer?
- Kva verdier i det å vere frivillig er viktig for deg?
- På kva måte føler du at du får brukt dine ibuande ressursar og evner inn i arbeidet som frivillig?
- Kor fritt står de til å forme dykkar arbeidsoppgåver sjølve?
- Korleis er samarbeidet mellom dykk som frivillige og dei tilsette?
- Har du lært noko av å vere frivillig her? Kan du utdjupe meir av kva du har lært/kvifor du ikkje har lært noko?
- Korleis vil du skildre fellesskapet mellom dei frivillige? Kjenner du ein tilhøyrighet til det frivillige fellesskapet?
- Har du nokre tankar om korleis ein kan jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utan arbeid inn i frivillig arbeid?
- Er det nokre erfaringar du har gjort deg gjennom det å vere frivillig som du har lyst til å dele?
- Er det andre ting du vil nemne i denne samanhengen?

Vedlegg 3

Vil du delta i forskingsprosjektet

«*diakonalt frivilligheitsarbeid som arena for menneske som står utanfor arbeidslivet*»?

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt kor formålet er å utforske korleis ein kan rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i diakonalt arbeid, og kor vidt det å vere frivillig gjer at ein får vere del av eit meningsfullt fellesskap. I dette skrivet gjev vi deg informasjon om måla for prosjektet og kva deltakinga vil innebere for deg.

Formål

Intervjua som skal gjerast er ein del av ei masteroppgåve i studieforløpet til å verte diakon. Den foreløpige problemstillinga på oppgåva er: «Korleis kan ein jobbe diakonalt for å rekruttere menneske som står utanfor arbeidslivet inn i frivillig arbeid, og korleis kan ein skape meningsfulle fellesskap gjennom frivillig arbeid?» Med dette som utgangspunkt ynskjer eg å intervju nokre diakonar og nokre frivillige. Masteroppgåva skal etter planen vere ferdig i november 2021.

Det finnes menneske som står utanfor arbeidslivet av ulike grunnar, men som innehar mange ressursar dei kunne ha bidrege med inn i samfunnet på andre måtar. Kyrkja på si side er avhengige av frivillige i deira diakonale arbeid. Formålet med dette forskingsprosjektet er difor å høyre kva erfaringar og refleksjonar både diakonar og frivillige som står utanfor arbeidslivet har kring nemnte problemstilling. Gjennom kartlegging av desse erfaringane og refleksjonane vil ein få meir innsikt i kva bra arbeid som vert gjort, kva som kan verte betre, og ynskjer om kva ein kan få til. Spørsmål som eg ynskjer å få svar på gjennom intervjua og arbeidet på masteroppgåva er: Kva motivasjon og tenking har diakonar rundt rekruttering av frivillige? Korleis når diakonar ut til menneske som står utanfor arbeidslivet i ein rekrutteringsprosess til frivillig arbeid? Kva tenkjer frivillige som står utanfor arbeidslivet om rekruttering og danning av meningsfulle fellesskap gjennom frivillig arbeid?

Kven er ansvarleg for forskingsprosjektet?

VID vitenskapelige høgskole er ansvarleg for prosjektet, i samarbeid med menighetsfakultetet (MF).

Kvifor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du enten er diakon eller frivillig i diakonalt arbeid og står utanfor arbeidslivet.

- Utvalet av diakonar er 1 diakon som spesifikt jobbar mot denne målgruppa, og 2 diakonar som jobbar meir generelt med frivillige i diakonalt arbeid. Dei tilsette får eg tips om gjennom rettleiar frå Vid vitenskapelige høgskole og diakonirådgjevaren i Bjørgvin bispedømme. Den tilsette som jobbar spesifikt mot denne målgruppa, vert spurt nettopp på grunn av dette. Dei to andre vert spurt på bakgrunn av stilling og stad, som eg ynskjer skal vere ein liten eller mellomstor kommune.
- Utvalet av frivillige i diakonalt arbeid som står utanfor arbeidslivet er 5-7. Dei frivillige får eg tips om gjennom diakonane, som først høyrer med dei som kan vere aktuelle.

Kva inneber det for deg å delta?

- «Viss du vel å delta i prosjektet, inneber det at du møter meg for eit intervju ein-til-ein. Intervjuet vil ta mellom 30 til 60 minutt. Intervjuet vil innehalde spørsmål som kva verdi det har å vere frivillig, korleis ein får brukt sine ressursar som frivillig, frivillige som fellesskap og samarbeid med andre aktørar.
- Måten intervjuja vert gjort på er anten gjennom fysisk møte, eller gjennom videosamtale. Dette er avhengig av kva som let seg gjere utifrå den dåverande smittesituasjonen. Det vert gjort lydopptak av samtalanene, som vert forsvarleg oppbevart, og sletta når oppgåva er ferdig. Transkriberinga av samtalanene vil verte anonymisert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Viss du vel å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake utan å oppgje nokon grunn. Alle dine personopplysningar vil då verte sletta. Det vil ikkje ha nokon negative konsekvensar for deg viss du ikkje vil delta eller seinare vel å trekke deg.

Ditt personvern – korleis vi oppbevarer og brukar dine opplysningar

Vi vil berre bruke opplysningane om deg til formåla vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandlar opplysningane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Dei einaste som vil ha tilgang til opplysningane er eg som student, og ved behov for hjelp vil min rettleiar frå VID vitenskapelige høyskole kunne få delvis innsyn
- Namn vil ikkje bli oppbevart saman med dei transkriberte og anonymiserte intervjuja. Dette vil også seie at samtykka ikkje vil bli oppbevarte saman med desse.
- All data vil bli oppbevart passordbeskytta eller forsvarleg sikra frå innsyn.
- Alle intervju blir anonymiserte. Det vil derimotkome fram i oppgåva kva gruppe som har svart kva, om det er diakonar eller frivillige som står utanfor arbeidslivet, som har svart.

Kva skjer med opplysningane dine når vi avsluttar forskningsprosjektet?

Opplysningane anonymiserast når prosjektet avsluttast/oppgåva er godkjent, noko som etter planen er 15. november 2021. Lydoptaka vert då sletta.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiserast i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i kva slags personopplysningar som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningane,
- å få retta personopplysningar om deg,
- å få sletta personopplysningar om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlinga av dine personopplysningar.

Kva gir oss rett til å behandle personopplysningar om deg?

Vi behandlar opplysningar om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag frå VID vitenskapelige høgskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlinga av personopplysningar i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Kor kan eg finne ut meir?

Viss du har spørsmål til studien, eller ønsker å nytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- VID vitenskapelige høgskole ved stipendiat/høgskulelektor Grete Karen Framgarden (e-post: grete.framgarden@vid.no) eller ta kontakt med student Ragnhild Stav (e-post: raanhild@gmail.com) Du kan også sende e-post til personvernombud@vid.no.

Viss du har spørsmål knytt til NSD si vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig helsing

Prosjektansvarlig
(Forskar/rettleiar)

Ragnhild Stav

Samtykkeerklæring

Eg har motteke og forstått informasjon om prosjektet «diakonalt frivilligheitsarbeid som arena for menneske som står utanfor arbeidslivet» og har fått anledning til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

- å delta i intervju, anten ved fysisk møte eller over video

Eg samtykker til at mine opplysningar vert behandla fram til prosjektet er avslutta

(Signert av prosjektdeltakar, dato)