

Frivillighetsideologi i praksis



Organisasjonenes inntreden på velferdsarenaen er ikke ny. Flere kan nå få hjelp med f.eks. enkle ting de ikke kan løfte selv.

*Illustrasjonsfoto:
Lise Strandberg*

BERGIT HAUGLAND

I løpet av de siste 5-6 åra har interessen for frivillig arbeid og frivillige organisasjoner vært sterkt økende blant såvel politikere som forskere. Motivene for dette kan være ulike, men det er nærliggende å trekke inn de problemene som det offentlige har med å løse de tradisjonelle velferd-soppgavene, og den mulighet frivillig arbeid gir i forhold til dette. Organisasjonenes inntreden på velferdsarenaen er ikke på noen måte ny. Alle-rede ved århundreskiftet var frivillige organisasjoner sent-rale i samfunnsbildet.

Mange mennesker melder seg ikke inn i en frivillig organisasjon av frykt for å bli spist opp med hud og hår. Rovdrift på frivillige kjenner vi fra de fleste sammenhenger der frivillig innsats er et knapt gode. Det er grenser for hvor langt dugnadsånden kan drives. Resultatet er utbrente frivillige, tynget av skyldfølelse og dårlige unnskyldninger når de uteblir fra styremøtet, vel vitende om at en annen må ta deres oppgave. Evnen til å gi mennesker dårlig samvittighet er ofte prisen å betale for et høyt aktivitetsnivå.

I DIAKONOS nr. 1:93 tok Tore Johan Øvstebø opp spørs-

malet om kvalitet eller kvantitet i det frivillige arbeidet. Han trakk inn viktigheten av å ha gode rutiner og veiledning av de frivillige for at virksomheten skal bli anerkjent av det profesjonelle apparatet.

I en del sammenhenger blir det svært viktig å vise til hvor mange frivillige medarbeidere organisasjonen har, hvor stor og mangfoldig aktiviteten er, hvor mange tema en berører i et semester osv. Kvantiteten blir det viktigste, ofte på bekostning av kvaliteten. Planleggingen styres av hva markedet ønsker, ikke av organisasjonens kapasitet. Utadrettet virksomhet prioriteres framfor også å vedlikeholde og utvikle en god organisasjonskultur og struktur.

Jeg vil her ta opp tråden fra Øvstebø's artikkel i Diakonos nr. 1. og belyse problematikken utifra organisasjonen Kirkens SOS. Forøvrig henviser jeg til min hovedoppgave i sosiologi som går dypere inn i problemstillinger rundt rekruttering, motivering og organisering av frivillige medarbeidere.

Frivillig arbeid i Kirkens SOS

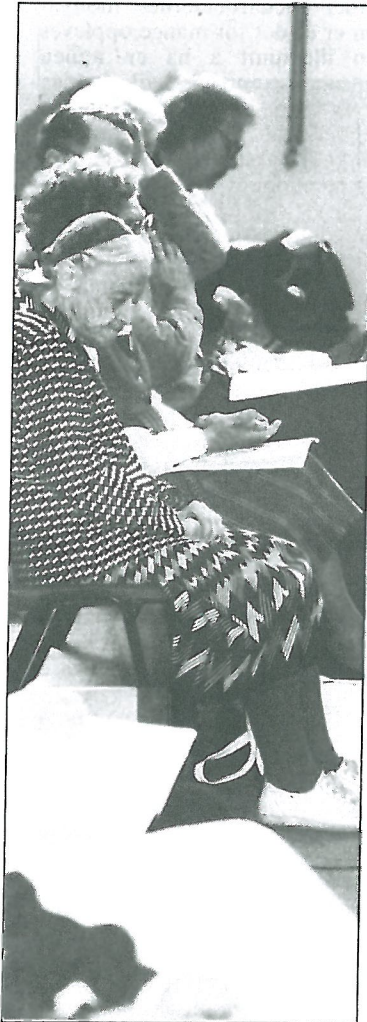
Kirkens SOS i Oslo (heretter kalt Kirkens SOS) har vært i drift siden 1974, og baserer seg på et korps av frivillige medarbeidere,

distriktets prester/diakoner og noen få heltidsansatte til å administrere virksomheten. Jeg kommer ikke her til å gi en fullstendig beskrivelse av organisasjonen, men vil trekke ut de viktigste organisasjonsmekanismene. Jeg vil heller ikke berøre de kirkelig ansattes rolle i organisasjonen.

Varemerket til Kirkens SOS sett i et organisasjonsutviklingsperspektiv er en systematisk rekruttering, motivering og organisering av frivillige. Den metoden som er utviklet er etterhvert blitt tatt i bruk av flere og flere innen dette feltet. De nyetablerte frivillighetsentralene baserer seg i stor grad på mange av de samme prinsippene som Kirkens SOS driver etter.

Kirkens SOS er en standardisert og strukturert normativ organisasjon. Med dette mener jeg at organisasjonsmekanismene i Kirkens SOS har mange ulike, og tildels motstridende, kjennetegn. Det normative og moralske aspektet er basisen, for så å støttes opp av ulike former for standardiseringer. Kirkens SOS sitt viktigste organisasjonsprinsipp er koordinering. Dette gjelder både en koordinering av normer, kompetanse, arbeidsoppgaver og rutiner.

Alle frivillige må gjennom de samme rutineene. Intervju, kurs, kontrakt, regelverk, veiled-



*En kjærkommen frivillig tjeneste er skyss til og fra møter.
Illustrasjonsfoto: KABB*

ningsgrupper, medareidersamtaler, fellessamlinger, permisjonsordninger, oppsigelsestid, og avslutningssamtale. I dette strukturerte opplegget er innføringskurset det viktigste forum for sosialisering av medarbeiderne. Her starter en bevisstgjøringsprosess av de frivillige som fortsetter gjennom hele tjenesten. Dette gjelder både faglig og sosialt, i forhold til rutiner, holdninger og den generelle kulturen på huset. Alle disse mekanismene skaper en samhørighetsfølelse som i aller høyeste grad forsterkes av virksomhetens egentlige oppgave: telefonsamtalene. De inntrykk og opplevelser som den frivillige sitter igjen med etter samtaler med ukjente mennesker på telefonene oppleves utrolig sterkt for den enkelte person og har også en sterkt fellesskapsfrembringende effekt. Miljøet på «hvilerommet» under vaktene fremmer en tilhørighetsfølelse hos medarbeiderne. Her utveksles erfaringer og tanker omkring arbeidet, samt at bønn og skriftlesing har en sentral plass. Dette kombinert med det standardiserte og strukturerte opplegget i forhold til kurs, kontrakt osv. er grunnleggende faktorer som skaper identifikasjon og samhold i Kirkens SOS, og som igjen gjør Kirkens SOS til en ekspansiv organisasjon.

Forts. neste side

Hvem er de frivillige i Kirkens SOS og hvorfor?

For å bli medarbeider i Kirkens SOS må en være over 22 år og ha et personlig forhold til kristendommen. Dette er de formelle kriteriene. I tillegg tas det hensyn til personlig egnethet. Kirkens SOS rekrutterer medarbeidere hovedsaklig fra det vi kan kalle middelklassen. Dette er mennesker med utdanning ut over videregående skole, og fortrinnsvis innen omsorgsfag. Det er mennesker som har et høyt aktivitetsnivå på fritiden, som er vant til å engasjere seg i frivillig arbeid. 85 % av medarbeiderne i Kirkens SOS er heltidsbeskjeftiget med enten studier eller jobb utenfor hjemmet. 70 % av medarbeiderne er kvinner. Det er flest frivillige i aldersgruppa 22 - 29 år, og færrest blant de over 60 år.

Hvis vi trekker inn engasjementets varighet forandrer situasjonen seg betraktelig. Gjennomsnittslengden på engasjement er ca. 2,5 år. De som har lengst deltakelse i organisasjonen er mennesker som ikke har bakgrunn fra helse/sosial sektoren og som har utdanning under høyskolenivå. Det er verdt å legge merke til at når det gjelder de eldste medarbeiderne er det en større andel av mennene som har et langt engasjement enn av kvinnene.

Jeg har også sett på hvilke motivasjon de frivillige har når de går inn i organisasjonen. Noe som også viser seg å ha betydning for engasjementets varighet. Her skiller jeg i hovedsak mellom en begrunnelse basert utelukkende på et nestekjærlighetsmotiv og en begrunnelse som sterkere betoner en personlig gevinst. 75 % av de frivillige begrunnet engasjementet med nestekjærlighet, mens 50 % også begrunnet engasjementet med en eller annen form for personlig motiv. Mennesker med en nestekjærlighetsbegrunnelse har gjennomsnittlig et lengre engasjement i organisasjonen enn de som

også begrunner deltakelsen med et motiv som er mer rettet mot personlige interesser. Ved å trekke inn bakgrunnsvariablene ser vi at det også er en tendens til at jo høyere utdanning, jo større andel er det som begrunner engasjementet personlig. Hvis vi ser på skillet mellom omsorg/ikke-omsorgsbakgrunn er det de med ikke-omsorgsbakgrunn som oftest begrunner engasjementet med nestekjærlighet.

Hovedinntrykket mitt når det gjelder medarbeidernes motivasjon er at det for mange oppleves som illegitimt å ha en annen begrunnelse enn at du vil ofre deg for andre og gjøre en tjeneste for mennesker som har det vondt og vanskelig. Ønsket om egenutvikling gjennom et slikt engasjement er en ny tanke, og dette henger sammen med omgivelsenes forventninger til frivillige medarbeidere. Veldigstanken og offerholdningen henger fremdeles igjen i bevisstheten. Dette er altså før medarbeiderne har stiftet nærmere bekjentskap med Kirkens SOS. Et funn, som baserer seg på deltakende observasjon, viser at de frivillige endrer sin motivasjon i løpet av deltakelsen p.g.a. organisasjonens sosialiseringmekanismer. En bevissthet på egennytten av engasjementet kommer også inn som en forsterkende faktor på varigheten. De som ikke klarer å tilpasse seg organisasjonens kultur har lettere for å avslutte engasjementet tidlig.

Vi har nå sett hvordan de frivillige medarbeidernes personlige egenskaper er avgjørende for engasjementets varighet. Det samme er strukturelle og kulturelle egenskaper ved organisasjonen. Kirkens SOS sin politikk overfor frivillige skaper en egen frivillighetsideologi som også andre organisasjoner bør søke å utvikle. En bevisst satsing på både den enkelte organisasjons struktur og kultur vil kunne gi resultater. De frivilliges motivasjon kan samles i tre hovedkategorier som det er viktig å ta hensyn til for å skape

en frivillighetsideologi: ønsket om å ofre noe, ønsket om en eller annen form for belønning, og ønsket om identitet/tilhørighet. For å bygge opp en frivillighetsideologi kreves en balanse mellom disse tre motivene.

Profesjonelle medmennesker?

En slik strukturert måte å organisere frivillig arbeid på kan kanskje for mange virke som om de frivillige nå skal bli profesjonelle medmennesker, som skal overta oppgaver som er helse/sosial profesjonenes domene. Økt satsing på f.eks. kompetanseoppbygging blant frivillige behøver ikke si det samme som at de frivillige skal bli halvgode sosialarbeidere. En frivillighetsideologi må både bygges på og måles etter helt andre kriterier enn det profesjonelle omsorgsarbeidet. En slik ideologi kan ta opp i seg elementer fra både nær-omsorgen og yrkes-omsorgen, og gi uttrykket «profesjonelle medmennesker» en positiv betydning. En kombinasjon av kvaliteter fra begge disse formene er viktig for å utvikle en fruktbar frivillighetsideologi. Styrken til de frivillige organisasjonene ligger ikke i å drive det samme arbeidet som det offentlige har ansvaret for, men i alt det andre arbeidet som drives. Fotballkamper og speiding, kulturarbeid og besøkstjeneste, er bare noen få stikkord i denne forbindelse. Her ligger det en unik mulighet for å bygge opp gode og stabile nærmiljø, for å utvikle enkeltindividers evner og muligheter, til fellesskapets og samfunnets beste.

Bergit Haugland, Folke Bernadottesvei 32, 0862 OSLO. Cand. sociol. fra Universitetet i Oslo 1992. Daglig leder for Frivillighetssentralen i Sogn bydel.