

# **MADIA 599 - Masteroppgave i Diakoni**

**Av Anne Elisabeth Olsen**

”Jeg er ikke snill,  
det handler om å bry seg om andre mennesker!”

(Sitat fra frivillig informant på Værestedet)

En kvalitativ studie av frivillige og ansattes motivasjon, holdninger og  
praksis ved Værestedet

2011 Høst, heltid

Mastergrad i Diakoni

Diakonhjemmet Høgskole, 15.mai 2013

Antall ord: 29.101

Veileder: Kari Karsrud Korslien

## Forord

WOW, jeg trodde aldri denne dagen skulle komme.

Å skrive masteroppgave har vært litt av en prosess. Det har vært både spennende, morsomt, lærerikt og super frustrerende. Alt på en gang. Aldri før har et semester virket så langt. Det føles som jeg har vært på en 4,5 måneders lang berg-og-dalbanetur, hvor humøret har svingt deretter. Det er flere personer som fortjener en stor takk for at jeg har kommet meg helskinnet igjennom skriveprosessen, og nå er i mål.

- Tusen hjertelig takk til Værestedets frivillige og ansatte som tok meg imot med åpne armer, og for at dere tok dere tid til å bli intervjuet. Uten dere hadde denne oppgaven vært umulig å gjennomføre.
- Kjære, gode Kari Karsrud Korslien. Tusen takk for gode råd og veiledning. Du har vært en fantastisk veileder. Du har vært en avgjørende inspirator for meg gjennom hele skriveprosessen. Takk for at du hele tiden har hatt tro på meg, selv når jeg har bombardert deg med spørsmål og frustrerte mailer.
- Tusen takk til Anne og Kjersti for gode latter på lesesalen, nyttige faglige refleksjoner og diskusjoner, råd og tips til oppgaven.
- Marie og Lovise, tidenes jenter å bo i kollektiv med. Det har vært ufattelig deilig å ha dere å komme hjem til etter lange dager på lesesalen. Tusen takk for at dere får meg til å le hver eneste dag, og for at dere har hjulpet meg til å koble ut av masteroppgave-modus på kveldene. Krumkaga i mitt <3 !!
- Kjersti og Flem, tusen takk for korrekturlesing, gode tips og omformuleringsforlag.
- Elskede Robert, forlovede og snart ektemann. Tusen takk for at du har holdt ut med meg gjennom hele denne berg-og-dalbaneturen. Jeg elsker hvordan du får meg til å le, og hvordan du alltid har en skulder jeg kan gråte på. Jeg er så stolt over at jeg snart skal bli din kone.
- Ellers, tusen takk til familie og venner som har støttet og oppmuntret meg gjennom hele studietiden.

Oslo, 15.mai 2013  
Anne Elisabeth Olsen

## **Sammendrag**

Denne studien har jobbet ut ifra følgende problemstilling:

### **Hva motiverer og kjennetegner de frivillige medarbeiderne på Værestedet, og hvordan arbeider frivillige og ansatte for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap?**

Værestedet er et diakonalt tiltak rettet mot folk med rus- og psykiatri problematikk, drevet av Trefoldighetskirken i Oslo. For å kunne besvare oppgavens problemstilling har jeg benyttet kvalitativ metode. Oppgavens datamateriale bygger på kvalitative intervjuer med åtte frivillige medarbeidere, og to ansatte diakoner som jobber ved dette tiltaket.

Studien teoretiske rammeverk består av to ulike teorier; frivillighetsteori og inkluderende fellesskapsteori. I frivillighetsteorien belyses ulike forskeres oppfatninger av hva som motiverer folk i samfunnet for øvrig til å arbeide frivillig, samt noen kjennetegn som markerer endringer og utviklingstrekk ved Norges frivillige sektor. I inkluderende fellesskapsteorien fokuseres det på ulike teoretikers teologiske refleksjoner om det inkluderende fellesskapets grunnlag, identitet og praksis.

Oppgavens konklusjoner er at Værestedets frivillige medarbeidere har flest normative/tradisjonelle motiver, både for å begynne, og for å fortsette sitt frivillige engasjement. Værestedets frivillige kjennetegnes av en blanding av klassisk og ny frivillighet.

Arrangørene av Værestedet, ønsker at tiltaket skal være et inkluderende fellesskap, men i dag har de en praksis som både fremmer og hindrer det inkluderende fellesskapet. Arrangørene jobber for at gjestene kan møte Gud gjennom gudstjeneste og nattverd, samt å møte hverandre gjennom å dele måltid og gode samtaler rundt bordene. Bruken av det norske språk hindrer Værestedets utenlandske gjestene i å bli inkludert i fellesskapet. Frivillige og ansatte arbeider for å gjøre skillene mellom dem og gjestene så små som mulig, men i noen tilfeller blir det inkluderende fellesskapet styrket ved å ha tydelige skiller.

Værestedets frivillige og ansatte opplever å ha nådd et metningspunkt i antall gjester. De opplever at deres over-inkluderende praksis, i noen tilfeller fører til ekskludering. Arrangørene ønsker at kvalitet skal gå foran kvantitet, og gjesteantallet må reduseres for å gjøre tiltaket til et mer inkluderende fellesskap.

Diakonene ønsker å styrke samholdet mellom Værestedet og Trefoldighetskirken. Trefoldighetskirken trenger å jobbe konkret med hvordan mennesker kan være ulike og samtidig få alle til å kjenne seg inkludert i menighetens storfellesskap.

Det er en sammenheng mellom de frivilliges motiver for sitt arbeid og deres inkluderende fellesskapspraksis. De frivillige opplever at arbeidet de utfører på Værestedet

har ført til noen holdningsendringer i livene deres. Holdningsendringer som mer toleranse, mindre fremmedfrykt, færre fordommer, nytt perspektiv på livet og bevissthet om menneskers likeverd. Disse holdningsendringene påvirker de frivilliges praksis, og de er med å høre og se, regne med og inkludere gjestene på en bedre måte, enn hva de gjorde før de opplevde disse endringene.

De frivilliges motiv om god stemning i kirkerommet, kan knyttes til at estetikken i et hellig rom gir mening. Estetikken indikerer kirkens diakonale verdier, og er med å skape stemningen i kirkerommet. Når logistikken tar for mye plass, får det konsekvenser for atmosfæren, fellesskapet og frivilligheten. De frivillige løftet frem fellesskapet som det viktigste motivet for å fortsette sitt arbeid på Værestedet. Når de frivillige ikke får tid til å være med gjestene, blir ikke deres forventninger om å bygge fellesskap og relasjoner med gjestene oppfylt. Den gode atmosfæren forsvinner, og det vil påvirke de frivilliges motivasjon til å fortsette sitt arbeid på Værestedet.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2 Avgrensning</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3 Begrepsavklaringer og definisjoner</b> .....	<b>9</b>
<b>1.4 Oppgavens oppbygging</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Oppgavens kontekst</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 Trefoldighetskirken</b> .....	<b>12</b>
2.1.1 Estetikk i kirkerommet .....	12
2.1.2 Trefoldighetskirkens tilbud .....	14
<b>2.2 Værestedet</b> .....	<b>15</b>
2.2.1 Værestedets historie .....	15
2.2.2 Presentasjon av Værestedet.....	16
<b>3. Metode</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1 Kvalitativ metode</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2 Valg av metode</b> .....	<b>20</b>
3.2.1 Kjennskap til forskningsfeltet .....	21
<b>3.3 Utvelgelse av informanter</b> .....	<b>21</b>
<b>3.4 Utforming av intervjuguider</b> .....	<b>22</b>
<b>3.5 Etikk og anonymitet</b> .....	<b>23</b>
<b>3.6 Gjennomføring av datainnsamlingen</b> .....	<b>24</b>
3.6.1 Fokusgrupper – minigrupper .....	25
3.6.2 Dybdeintervju .....	26
3.6.3 Observasjon .....	26
3.6.4 Progresjonen på fokusgruppe- og dybdeintervjuene.....	27
<b>3.7 Reliabilitet og validitet</b> .....	<b>28</b>
<b>4. Teoridel</b> .....	<b>30</b>
<b>4.1 Frivillig arbeid</b> .....	<b>30</b>
4.1.1 Motiver for frivillig arbeid .....	31
4.1.2 Kjennetegn ved Norges frivillige sektor .....	33
<b>4.2 Inkluderende fellesskap</b> .....	<b>35</b>

4.2.1 Det diakonale fellesskapets teologiske grunnlag og identitet .....	35
4.2.2 Inkluderende fellesskap i praksis .....	36
4.2.3 Bordfellesskapet .....	37
4.2.4 Ny <i>Plan for diakoni</i> .....	38
4.2.5 Mangfold og menigheter .....	39
<b>5. Presentasjon av datamaterialet.....</b>	<b>41</b>
<b>5.1 Presentasjon av informantene .....</b>	<b>41</b>
<b>5.2 Motiver og kjennetegn ved de frivillige medarbeiderne på Værestedet .....</b>	<b>43</b>
5.2.1 De frivilliges motivasjon og begrunnelse for å begynne på Værestedet .....	43
5.2.2 De frivilliges motivasjon til å fortsette å arbeide på Værestedet .....	45
5.2.3 Hvordan arbeidet på Værestedet har innvirkning på de frivilliges liv.....	47
<b>5.3 Inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet .....</b>	<b>48</b>
5.3.1 Inkludering som inkluderende fellesskapspraksis.....	49
5.3.2 Likeverd som inkluderende fellesskapspraksis.....	53
5.3.3 Gjensidighet som inkluderende fellesskapspraksis .....	55
5.3.4 Felles deltakelse som inkluderende fellesskapspraksis.....	56
5.3.5 Værestedet som del av Trefoldighet menighet .....	57
5.3.6 Observasjonsfunn sett mot funn fra intervjuene .....	58
<b>6. Drøftingsdel .....</b>	<b>59</b>
<b>6.1 Motiver og kjennetegn ved de frivillige medarbeiderne på Værestedet .....</b>	<b>59</b>
6.1.1 Motiver for å begynne å arbeide frivillig på Værestedet.....	59
6.1.2 Motiver for å fortsette med å arbeide frivillig på Værestedet .....	62
6.1.3 De frivillige medarbeidernes kjennetegn .....	64
<b>6.2 Værestedet er et inkluderende fellesskap, men.....</b>	<b>67</b>
6.2.1 Bordfellesskapet som inkluderende fellesskapspraksis .....	67
6.2.2 Er aktørene på Værestedet et "vi", og skal være slik? .....	69
6.2.3 Kan det inkluderende fellesskapet nå et metningspunkt? .....	72
6.2.4 Værestedet som en del av et større fellesskap .....	74
<b>6.3 Sammenhengen mellom de frivilliges motivasjon og Værestedets inkluderende fellesskapspraksis .....</b>	<b>76</b>
6.3.1 Frivillig arbeid fører til holdningsendringer .....	76
6.3.2 Det er noe med den gode stemningen og atmosfæren.....	77
<b>7. Konklusjon .....</b>	<b>79</b>
<b>Litteraturliste.....</b>	<b>82</b>

<b>Intervjuinformanter.....</b>	<b>84</b>
<b>Vedlegg:.....</b>	<b>85</b>
<b>Vedlegg 1: Kart over kirkens beliggenhet.....</b>	<b>85</b>
<b>Vedlegg 2: Kirkerommet til daglig.....</b>	<b>86</b>
<b>Vedlegg 3: Kirkerommet under Værestedets åpningstid.....</b>	<b>87</b>
<b>Vedlegg 4: Værestedets program.....</b>	<b>88</b>
<b>Vedlegg 5: Intervjuguide frivillige.....</b>	<b>89</b>
<b>Vedlegg 6: Intervjuguide ansatte.....</b>	<b>91</b>
<b>Vedlegg 7: Frivillige informanter satt opp i tabell.....</b>	<b>93</b>
<b>Vedlegg 8: Frivillige informanter sammenlagt.....</b>	<b>94</b>

# 1. Innledning

## 1.1 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling

Som 14 åring ble jeg for første gang engasjert som frivillig medarbeider i ungdomsarbeidet i lokalmenigheten der jeg kommer fra. Med stor og veslevoksen iver gikk jeg inn i rollen som ungdomsleder. Det var mange flinke og eldre ledere i ungdomsarbeidet som var mine forbilder. Etter hvert var det jeg som ble et forbilde for de som kom til ungdomsarbeidet etter meg. Gjennom å være frivillig ungdomsleder fikk jeg en sterk tilhørighet til ungdomsmiljøet. I tiden da flere av barndomsvennene mine fra kirken valgte å gå i nye miljøer, og gradvis distanserte seg fra det kirkelige ungdomsmiljøet, ble jeg værende. Jeg forble frivillig i ungdomsmiljøet i kirken helt til jeg flyttet til Oslo som 19 åring. I Oslo ble jeg kjapt engasjert i ulike typer frivillig arbeid, noe jeg fortsatt er den dag i dag.

Å være engasjert i frivillig arbeid er noe jeg personlig setter høyt. Det har hatt stor betydning for meg og den jeg er i dag. Betydning både i forhold til tilhørighet, mestringsfølelse, å bli vist tillit, ansvarsbevissthet og ikke minst følelsen av å gjøre noe viktig for andre og fellesskapet. På den ene siden kan frivillig arbeid være viktig og ha stor betydning i en persons liv, slik det var for meg. På den andre siden er det mange virksomheter som er helt avhengige av frivillige medarbeidere for å i det hele tatt kunne være virksomme. For å ha mulighet til å drifte diakonale tiltak står man ofte i et avhengighetsforhold til frivillige. Ungdomsarbeidet i kirken der jeg kommer fra, har bestandig vært avhengige av frivillige medarbeidere for å eksistere. Til tross for at det alltid har vært folk i lønnete stillinger, dekker ikke disse stillingene det som trengs for å drive et ungdomsarbeid. Begge disse sidene er viktige dimensjoner ved frivillig arbeid.

Viktigheten av at et diakonalt fellesskap fungerer inkluderende, er noe som har opptatt meg særlig etter jeg begynte å studere diakoni. Gjennom å lese Bibelen ser man hvordan Jesus tar et oppgjør med ekskluderende og forskjellsbehandlende holdninger og adferd. Jesus tar inkludering på alvor. At et diakonalt fellesskap fungerer inkluderende, er avgjørende for at fellesskapet kan være etter Jesu eksempel. Etter en årrekke som trofast søndagsskolegjenger, har jeg som barn sunget om, og hørt de fleste bibelfortellingene mange ganger. Noe jeg ikke hørte fullt så mye om på søndagsskolen var hvor radikalt inkluderende og banebrytende Jesus faktisk er i mange av disse fortellingene. Jesus handlet ofte på tvers av det samfunnet forventet at en konge skulle gjøre. Å sitte til bords med syndere, bry seg om prostituerte og vaske disiplenes føtter er bare noen få eksempler som viser hvordan Jesus ikke forskjellsbehandler folk og inviterer alle til å ta del i sitt fellesskap.



Norge er et mangfoldig og flerkulturelt land. Dette preger Oslo by. For at vi skal være i stand til å fullføre det oppdraget Jesus har kalt oss til, er vi nødt til å ha diakonale fellesskap som inkluderer dette mangfoldet av mennesker. Derfor fant jeg det interessant å skulle skrive masteroppgaven min om et diakonalt tiltak som ligger plassert midt i Oslo sentrum.

Denne oppgavens forskningsfelt er Værestedet, et diakonalt tiltak som drives av Trefoldighetskirken i Oslo. Jeg fokuserer på hva som motiverer de frivillige til å begynne, og fortsette med frivillig arbeid på Værestedet, og hvordan det frivillige arbeidet har innvirkning på de frivilliges liv. Det som kjennetegner de frivillige medarbeiderne på Værestedet, vil jeg sammenligne med noen tendenser i frivillig arbeid i det norske samfunnet for øvrig.

Deretter fokuserer jeg på hvordan frivillige og ansatte jobber i praksis for å skape inkluderende fellesskap belyst gjennom inkludering, likeverd, gjensidighet og felles deltakelse. I denne studien settes søkelyset dessuten på om det er noen sammenhengen mellom de frivilliges motivasjon for å arbeide på Værestedet, og de frivillige og ansattes inkluderende fellesskapspraksis.

Problemstillingen jeg har valgt for denne oppgaven lyder som følger:

**Hva motiverer og kjennetegner de frivillige medarbeiderne på Værestedet, og hvordan arbeider frivillige og ansatte for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap?**

## **1.2 Avgrensning**

Værestedet består av tre formelle grupperinger; ansatte, frivillige og gjester. I denne studien har jeg valgt å fokusere på Værestedets arrangørside, altså på frivillige og ansatte. Hovedinteressen min har ligget på de frivilliges motiver for frivillig arbeid og deres bidrag til å skape inkluderende fellesskap. Jeg har derfor avgrenset meg fra å innhente data fra Værestedets gjestegruppe. I en bredere studie med flere ressurser, ville også gjestegruppen i større grad blitt tatt med i undersøkelsen.

## **1.3 Begrepsavklaringer og definisjoner**

I denne oppgaven hvor det fokuseres på frivillighet og inkluderende fellesskap, er det behov for noen begrepsavklaringer og defineringer. Enkelte begreper er sentrale og går igjen gjennom store deler av oppgaven.

### **Frivillig arbeid**

Definisjonen av *frivillig arbeid* er hentet fra Wollebæk og Sivesind (2010). De definerer *frivillig arbeid* slik:

”Med frivillig arbeid mener vi arbeid du utfører for andre enn familie og nære venner, uten at du får vanlig lønn for dette. ... Vi regner arbeidet som ulønnet selv om du har fått en viss godtgjørelse for utgifter eller har mottatt en indre, symbolsk betaling. [Vi] regn[er] ikke med vanlig medlemsaktivitet, som deltakelse i trening, øvelser, medlemsmøter og lignende”

(Wollebæk og Sivesind 2010:21)

Frivillig arbeid og frivillig innsats er ensbetydende i denne oppgaven, og begrepene vil bli brukt om hverandre for å variere språkbruken.

### **Frivillig**

Det å være *frivillig*, definerer Habermann (2007) slik:

”Frivillig er en person, som frit vælger at gøre en ulønnet indsats, der kommer andre end vedkommende selv og hendes eller hans familie til gode...”

(Habermann 2007:43)

Begrepene frivillig og frivillig medarbeider er ensbetydende og vil bli brukt om hverandre i denne oppgaven for å variere språkbruken.

### **Motiver (for frivillig arbeid)**

Definisjonen av *motiver* for frivillig arbeid, er hentet fra Habermann (2007). Hun definerer *motiver* slik:

”Motiver er de frivilliges subjektive tolkninger af deres egen situasjon og af deres deraf følgende udsagn og handlinger. Motiver er ord, dvs., at de er subjektive og beviste, og det er denne reflektive og verbalt udtrykte side af de frivilliges adfærd og tolkninger af egne valg, der gøres til genstand for analyse”.

(Habermann 2007:54)

### **Frivillig sektor og frivillig virksomhet**

Frivillig sektor blir brukt som en samlebetegnelse på alle frivillige virksomheter. En frivillig virksomhet er en frivillig organisasjon, lag, forening og lignende.

### **Diakoni og inkluderende fellesskap**

Begrepet *inkluderende fellesskap* er hentet ut fra Kirkerådets definisjon av *diakoni*.

Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008) definerer *diakoni* på følgende måte:

”Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet”

(Kirkerådet 2008:7).

En konkret definisjon av begrepet *inkluderende fellesskap* er ikke avgitt i Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008). Gjennom å lese *Plan for diakoni* ser man allikevel at *inkluderende fellesskap* har noen kjennetegn. Disse kjennetegnene er inkludering (Kirkerådet 2008:18), likeverd (Kirkerådet 2008:20), gjensidighet (Kirkerådet 2008:20) og felles deltakelse (Kirkerådet 2008:18). Denne oppgaven tar utgangspunkt i disse kjennetegnene når det kommer til forståelsen og innholdet av begrepet *inkluderende fellesskap*.

## **1.4 Oppgavens oppbygging**

Oppgaven er bygd opp på følgende måte: Kapittel to er oppgavens kontekstkapittel. Her beskrives Trefoldighetskirkens beliggenhet, kirkens visjon, estetikk og ulike tilbud.

Værestedet, denne studiens forskningsfelt, blir også presentert. Her gis det en innføring i tiltakets historie om hvordan det ble til, og en presentasjon av tiltaket med dets innhold og program. Oppgavens tredje kapittel omhandler alle studiens metodiske valg vedrørende datainnsamlingen. Kapittel fire utgjør studiens teoretiske rammeverk. Oppgaven benytter to ulike teorier; frivillighetsteori og inkluderende fellesskapsteori. Frivillighetsteorien belyser ulike forskeres oppfatninger av hva som motiverer folk i samfunnet for øvrig til å arbeide frivillig, samt noen kjennetegn som markerer endringer og utviklingstrekk ved Norges frivillige sektor. I inkluderende fellesskapsteorien fokuseres det på ulike teoretikers teologiske refleksjoner om det inkluderende fellesskapets grunnlag, identitet og praksis. I oppgavens femte kapittel, blir funn fra datamaterialet presentert. Funn vedrørende frivilliges motivasjon for å arbeide på Værestedet blir presentert først. Deretter presenteres kjennetegn ved Værestedets frivillige medarbeidere. Til sist presenteres frivillige og ansattes utsagn om hvordan de arbeider for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap, gjennom inkludering, likeverd, gjensidighet og felles deltakelse. Kapittel seks utgjør studiens drøftingsdel. Her blir funn fra datamaterialet analysert og drøftet opp mot oppgavens teoretiske rammeverk. Oppgavens syvende, og siste kapittel, oppsummerer oppgavens funn og konklusjoner.

Vi er nå ferdig med oppgavens innledningskapittel. Videre følger et kapittel om oppgavens kontekst og forskningsfelt.

## **2. Oppgavens kontekst**

I dette kapittelet gis det en presentasjon av Trefoldighetskirken og Værestedet. Værestedet er et av Trefoldighetskirkens diakonale tiltak, og utgjør denne oppgavens forskningsfelt.

### **2.1 Trefoldighetskirken**

Trefoldighetskirken er en kirke midt i Oslo sentrum. Den er plassert i nedre del av St.Hanshaugen bydel mellom St.Olav katolske kirke og Deichmanske hovedbibliotek (Vedlegg 1: Kart over kirkens beliggenhet, Trefoldighet menighet 2008:3).

Trefoldighetskirken er en del av Den norske kirke. Da kirken ble bygd i år 1858, opplevde Oslo stor befolkningsvekst. Byen merket et behov for store kirker, så kirken ble bygd med 1200 sitteplasser og 800 ståplasser. I året da kirken ble bygd var det 16.100 mennesker som soknet til Trefoldighetskirken. 40 år senere hadde innbyggertallet i området vokst til over 27.000 mennesker. Noen deler i området ble senere overført til andre sentrumsmenigheter som Domkirken, Johannes og Uranienborg menigheter. I dag er det rundt 7.000 mennesker (pr. 2008) som sokner til denne kirken (Trefoldighet menighet 2008:16). Selv om innbyggertallet i Bydel St.Hanshaugen har sunket, er det desto flere mennesker som ferdes og jobber i området. Trefoldighetskirken ønsker å være en kirke for alle. Kirken har et tett samarbeid med Domkirken. Disse kirkene utfyller hverandre og tilbyr ulike gudstjenester og arrangementer for å nå flest mulig mennesker med sine tilbud (Trefoldighet menighet 2008:16). Visjonen til Trefoldighetskirkens lyder slik: ”Trefoldighetskirken - fellesskap i sentrum. Nær Gud- Nær hverandre- Nær byen og verden- Nær skaperverket” (Trefoldighet menighet 2008:17). Trefoldighetskirken har en diakonal profil hvor satsningsområdene er sjelesorg, vern om skaperverket, omsorgsfellesskap og tjeneste for medmennesker (Trefoldighet menighet 2008:17).

#### **2.1.1 Estetikk i kirkerommet**

Estetikken i kirkerommet vil nå bli beskrevet for å gi et innblikk i hvordan kirkerommet, hvor Værestedet holder til, ser ut. En grovskisse av hvordan kirkerommet ser ut er vedlagt (Vedlegg 2: Kirkerommet til daglig). Trefoldighetskirken har flere kunstverk i kirkerommet. Dette kommer ikke frem i den vedlagte skissen over kirkerommet, de vil bli presentert her.

I 1863 fikk Trefoldighetskirken en stor dåpsengel. Den er laget av en billedhugger ved navn J.O. Middeltun. Dåpsengelen har et dåpsfat formet som et havskjell i hendene. Engelen

er rommet inne av et gitter i messing. Den er plassert fremme ved prekestolen (Trefoldighet menighet 2008:10).

Alterbildet er malt av kunstneren Adolf Tidemand i 1886. Motivet på alterbildet er Jesu dåp. Utgangspunktet for motivet er bibelfortellingen fra Jordan-dalen da Johannes øser vann over hodet til Jesus. Alterbildet er plassert helt fremst i kirkerommet, i midten av alteret (Trefoldighet menighet 2008:11).

Trefoldighetskirken har en lysekrone laget av kunstneren Emanuel Vigeland, den kom til kirken i 1924. Fasongen på lysekronen utgjør seks store furugrener bundet sammen i en sentralknute i midten. 120 lyspærer er plassert som kvister på furugrenene. Lysekronen henger i en kjetting, og rundt kjettingen står det en engel som holder Jesus-barnet i hendene. Vekten på lysekronen er 1200 kg, og henger ned fra taket i midten av kirkerommet (Trefoldighet menighet 2008:12).

Kunstneren Frøydis Haavardsholm fullførte i 1935 arbeidet med å lage fem store glassmalerier til Trefoldighetskirken. Alle de fem glassmaleriene har et religiøst budskap med utgangspunkt i hendelser fra Bibelen. Hendelsene glassmaleriene illustrerer, er skapelsen, historien om Israel, Jesu fødsel og barndom, Jesu lidelse, og treenigheten. Glassmaleriene er plassert rundt om i veggene i hele kirken (Trefoldighet menighet 2008:13,14).

I tillegg til de fem store glassmaleriene, har Trefoldighetskirken fire mindre glassmalerier. To av maleriene er laget av samme kunstner som de fem store glassmaleriene, Frøydis Haavardsholm. De stod ferdig i 1958. På den ene maleriet er det to bekker, de symboliserer livets vann. Mellom bekkene sitter to barn, hvor det ene barnet plukker fra marka og det andre barnet sitter i livets tre og strekker seg oppover mot himmelen, hvor også Den hellige ånds due er plassert. På det andre maleriet ser vi igjen livets tre. I bunnen av treet er det en rød sirkel som symboliserer Kristus og evigheten. Jesus taler med to barn som leker ved en bekk. Bekken symboliserer livets vann. De andre to mindre glassmaleriene er laget av kunstneren Veslemøy Stoltenberg på 1980-tallet. På det ene maleriet svever Den Hellige Ånd, i form av en due, over en såmann som arbeider. Bildet symboliserer velsignelse. På den andre maleriet ser vi hvetekorn som er klar for innhøsting. Bildet symboliserer misjonsarbeid. Disse glassmaleriene er også plassert i veggen rundt om i kirken (Trefoldighet menighet 2008:14,15).

### **2.1.2 Trefoldighetskirken tilbud**

For å gi et større overblikk over kirken og hva Værestedet er en del av vil jeg nå gi en kort presentasjon av det kirken tilbyr.

#### **Kveldsmesser**

Trefoldighetskirken har to ulike typer kveldsmesser. Én gang i måneden benytter kveldsmessen tilsvarende liturgi som den de fleste norske lutherske kirker har på søndager. To ganger i måneden benyttes det en nyere liturgi på kveldsmessene. Menighetsfellesskapet inviteres til en bønnevandring hvor hele kirkerommet benyttes. Man kan bli velsignet ved alteret og man kan skrifte i kapellet hvis dette er ønskelig. Menighetens musikkteam deltar på kveldsmessen (Trefoldighet menighet 2008:17).

#### **Evensong**

Evensong er en musikalsk gudstjeneste inspirert av den anglikanske kirke. Kirkekoret synger hele gudstjenesten, med unntak av salmene som er fellessanger. Bønn, meditasjon og sanglytting står i fokus på denne gudstjenesten. Den arrangeres én gang i måneden (Trefoldighet menighet 2008:17).

#### **Åpen kirke**

Hver onsdag inviterer kirken til lystenning, bønn, en kort gudstjeneste, stillhet, fellesskap og samtale med diakonen. To ganger i året tilrettelegges det spesielt for mennesker med psykisk utviklingshemning (Trefoldighet menighet 2008:17).

#### **Værestedet**

Værestedet presenteres grundig under punkt 2.2.2.

#### **Menighetspleien**

Noen ganger i året inviterer menighetspleien i Trefoldighetskirken til eldretreff på Fagerborghjemmet. På eldretreffene inviteres det alltid med en gjest som spiller, leser eller holder andakt for de eldre (Trefoldighet menighet 2008:18).

#### **Trefoldighet feriekoloni**

Feriekolonien er et diakonalt sommerferietilbud for barn og ungdom i alderen 5-15 år. Kolonien ligger på Filtvet i Hurum, og hvert år er det rundt 100 unge som deltar i 20 dager.

Menigheten arrangerer dette for å gi barn og ungdom som vokser opp i Oslo sentrum en alternativ sommerferie bestående av sol, bading og diverse andre aktiviteter som ikke er så lett å få til i storbyen (Trefoldighet menighet 2008:18).

### **Småfellesskap**

Småfellesskap er menighetens tilbud til de som ønsker å delta i mindre grupper. Som oftest samles de som er med i småfellesskap hjemme hos hverandre. Det hender også at noen møtes i menighetens kontorlokaler. Hver gruppe bestemmer selv hva de ønsker å gjøre i disse småfellesskapene. Noen grupper velger å bruke tiden på bønn og bibellesning, mens andre grupper er mer sosiale møtepunkt (Trefoldighet menighet 2008:18).

### **Kirkemusikalsk arbeid**

Trefoldighetskirken har tre ulike musikalske tilbud.

- Det første tilbudet er Trefoldighet jentekor. Det er et kor for jenter i alderen 10-20 år. Koret synger på gudstjenester i kirken, og arrangerer også egne konserter.
- Det andre tilbudet er Capella Trinitatis. Det er en gruppe som er med som forsangere på gudstjenestene i Trefoldighetskirken.
- Det tredje tilbudet er Musikkteamet. Det er sangere og musikere som bidrar på fast basis to ganger i måneden på kveldsmessene (Trefoldighet menighet 2008:19).

## **2.2 Værestedet**

Vi skal nå se på Værestedets historie, samt gi en presentasjon av tiltaket.

### **2.2.1 Værestedets historie**

Værestedet ble etablert som et resultat av et utviklingsprosjekt, kalt *Flere og bedre*. Oslo Kirkelig Fellestråd var oppdragsgiver, mens Oslo kommune finansierte prosjektet. Prosjektet varte fra våren 2004 til sommeren 2007. *Flere og bedre* hadde som formål å styrke samarbeidet mellom Oslos bydeler og menighetene i Den norske kirke i Oslo, samt å øke den frivillige arbeidsinnsatsen i Oslos bydeler (Raustøl 2007). Dette skulle gjøres gjennom å opprette nye tiltak som de ulike bydelene og kirkene i Oslo kunne eie og drive sammen. Værestedet er et eksempel på et slikt tiltak i bydel St.Hanshaugen. *Flere og bedre* ble ledet av en styringsgruppe som bestod av representanter fra Oslo Kirkelig Fellestråd, Oslo bispedømmeråd og diakoner fra to menigheter i Oslo (Raustøl 2007). Våren 2004 kartla styringsgruppen et behov for et værested hvor hjemløse, og folk som sliter med rus- og

psykiatriproblematikk i Oslo sentrum, kunne få et ”pusterom” fra sin tøffe hverdag. Etter en rekke møter med mye drøfting, planlegging, og en bispevisitas ble det klart at Værestedet kunne starte opp. Det ble i denne anledning opprettet en bydelsdiakonstilling hvor Oslo kommune var arbeidsgiver, og som hadde Værestedet som sitt arbeidsområde (Raustøl 2007). Før oppstarten av Værestedet, ble det diskutert om Frivillighetssentralen i bydel St.Hanshaugen skulle medvirke i etableringen av Værestedet. Styringsgruppen kom frem til at Frivillighetssentralen på St.Hanshaugen ikke skulle ha ansvar i selve utformingen av prosjektet, men ha ansvar for å rekruttere frivillige medarbeidere til prosjektet. Værestedet åpnet i mars 2005 i Trefoldighetskirken (Raustøl 2007).

### **2.2.2 Presentasjon av Værestedet**

(All informasjon under dette punktet er innhentet gjennom egen observasjon og samtale med frivillige og ansatte).

Værestedet er Trefoldighetskirkens største diakonale tiltak, både i omfang og hyppighet. Tiltaket utføres i selve kirkerommet i Trefoldighetskirken. Værestedet benytter seg av hele kirkerommet bortsett fra galleriet. En grovskisse med plassering og hvordan kirkerommet brukes under åpningstiden er vedlagt (Vedlegg 3: Kirkerommet under Værestedets åpningstid). Målgruppen for tiltaket er hovedsakelig rusmisbrukere, bostedsløse og folk med psykiske lidelser som holder til i Oslo sentrum. Bybildet i Oslo sentrum har endret seg de siste årene, og det gjenspeiles naturligvis i gjestegruppen på Værestedet. Gjestegruppen er mer mangfoldig i dag enn hva den var da Værestedet startet opp i år 2005. Det er stadig flere innvandrere, og folk som kjenner på ensomhet som gjester Værestedet, i tillegg til de som tilhører den opprinnelige målgruppen.

En oversikt over Værestedet program med tidspunkter er vedlagt (Vedlegg 4: Værestedets program). Hver lørdag kl. 16.00- 19.00 besøker 100-140 mennesker Værestedet gjennom hele året. På somrene økes alltid gjesteantallet ytterligere. Omkring halvparten av gjestene utgjør en fast kjerne som stort sett kommer hver uke, mens den resterende halvparten består av folk som besøker Værestedet mer sporadisk, og nye gjester kommer til. På Værestedet er alle velkomne, uavhengig av om man tilhører den opprinnelige målgruppen eller ikke. Værestedet er et fellesskap hvor det er lagt opp til at gjestene skal bli kjent med hverandre, og på den måten bygge gode relasjoner. Det er et mål for Værestedet at alle skal kunne komme å være seg selv, og bli anerkjent for den man er. På Værestedet finner man alltid noen ansatte, frivillige eller andre gjester som har både tid og lyst til å slå av en prat.



Det hender at kapellet bakerst i kirkerommet blir brukt, hvis noen av gjestene ønsker forbønn eller en privat samtale med diakon.

Værestedet tilbyr gjestene et gratis varmt måltid samt saft, kaffe, frukt og diverse bakervarer. De varme måltidene, som består av enten suppe eller gryte, bestilles fra et cateringfirma i Oslo til en redusert pris. To ulike bakerier i sentrum donerer ved stengetid bort dagens usolgte varer til Værestedet. På sommerstid stekes det vafler på utsiden av kirken, hvor det også er rigget opp med border og stoler. All mat serveres gjennom hele Værestedets åpningstid, unntatt under gudstjenestene. Da Værestedet startet opp lagde de ansatte og frivillige all maten på kjøkkenet i Trefoldighetskirken. For rundt tre år siden ble kjøkkenet erklært ikke-godkjent av mattilsynet, og Værestedet fikk strenge hygienerestriksjoner vedrørende maten. Fra da av begynte Værestedet å bestille maten, fremfor å lage den selv. Maten er blitt en stor utgiftspost. Værestedet har et stramt budsjett, og de har derfor ikke mulighet til å bestille nok mat til at alle gjestene får spist seg mette. Gjестene får en liten porsjon hver.

Vedrørende økonomi, er det Bydel St.Hanshaugen som finansierer det meste av utgiftene til Værestedet, de resterende utgiftene finansieres av Trefoldighetskirken. Pengene som bevilges fra bydelen er helt uavhengig av hvor mange gjester Værestedet har. Det bevilges altså samme pengesum om gjennomsnittet på antall gjester er 40 eller 140.

Kl. 17.30- 18.00 er det en gudstjeneste med enkel liturgi. Noen av gjestene forflytter seg da fra bordene de sitter rundt, og over til kirkebenkene. Det er helt valgfritt om man ønsker å delta aktivt i gudstjenesten. De som sitter på kirkebenkene får utdelt liturgiprogram og salmebøker. Som regel er det diakonene som leder disse gudstjenestene. Det hender iblant at Trefoldighetskirkens prester besøker Værestedet og holder nattverd-gudstjeneste. En annen type gudstjeneste som arrangeres tre til fire ganger i semesteret, er temagudstjeneste. Temagudstjeneste er en gudstjeneste som omhandler ett nytt spesifikt tema hver gang. Det kan for eksempel være tema som bønn, nåde eller tilgivelse. Etter temagudstjenestene blir det tilrettelagt for en samtalegruppe. Samtalegruppen starter umiddelbart etter at temagudstjenesten er avsluttet. Da samles de som ønsker å delta i gruppen på et bestemt sted i kirken, og samtaler rundt gudstjenestens spesifikke tema. Vanligvis er det mellom fem og ti gjester som deltar i samtalegruppen. Både temagudstjenesten og samtalegruppen blir ledet av en fast person fra menigheten. Uavhengig av hvilken type gudstjeneste som arrangeres, er det alltid én fellessalme, og det gis alltid mulighet for lystenning og stille bønn under gudstjenesten.

Det er to ansatte diakoner som veksler på å være tilstede på Værestedet annen hver lørdag. Den resterende bemanningen består av frivillige medarbeidere. Hver lørdag er det mellom åtte og ti frivillige medarbeidere på Værestedet. De som skal på vakt møter opp kl.14.30, og begynner fortløpende å organisere maten, stoler, border, pynt og annet som må ordnes før åpning kl.16.00. Rundt kl.15.00 har de en samling rundt et av bordene i kirkerommet hvor diakonen fordeler oppgavene de frivillige skal ha ansvar for under åpningstiden. Her blir det for eksempel samtalt om opplevelser fra sist lørdag, eller ting man må være ekstra observant på hos gjestene. Det hender også at diakonen deler noen ord om hvilke holdninger og verdier Værestedet og kirken står for. Denne samlingen avsluttes med at alle stiller seg rundt den ene lysgloben som er i kirkerommet, så ber diakonen først en bønn før det åpnes opp for at de frivillige kan tenne lys, og be høyt eller stille.

Etter stengetid kl.19.00 ryddes det først opp, og så avsluttes kvelden med en samling hvor de frivillige og ansatte har en debifing. Her samtales det om hvordan kvelden har vært, og om gode, vonde eller sterke opplevelser i møte med gjestene.

Værestedet har i alt rundt 45 frivillige medarbeidere. De har et tett samarbeid med Kirkens Bymisjons frivillighetssentral i Bydel St.Hanshaugen. Det er denne frivillighetssentralen som skaffer de frivillige medarbeiderne til Værestedet. Selv om Værestedet arrangeres av Trefoldighetskirken, er det ikke bekjennelsesplikt til den kristne tro for å kunne jobbe som frivillig medarbeider der. De fleste av de nåværende frivillige medarbeiderne fikk høre om Værestedet gjennom Frivillighetssentralen. Bare et mindretall av de frivillige deltar i Trefoldighetskirken utover Værestedet, og fikk på den måten høre om Værestedet gjennom kirken. For å bli frivillig på Værestedet må man melde seg hos frivillighetssentralen på St.Hanshaugen, det gjelder også de som går i Trefoldighetskirken utover Værestedet. De som melder seg til å bli frivillige medarbeidere, blir intervjuet av frivillighetssentralen. Under intervjuet forteller frivillighetssentralen om hva det innebærer å være frivillig medarbeider på Værestedet, og den som blir intervjuet forteller om seg selv og hvorfor man ønsker å bli frivillig medarbeider der. Etter intervjuet er avsluttet, tar frivillighetssentralen en beslutning på om vedkommende passer til å være frivillig medarbeider på Værestedet. Å være frivillig medarbeider på Værestedet passer ikke for alle mennesker. Man må kunne håndtere vanskelige og krevende situasjoner, som jo kan oppstå ved å jobbe med den målgruppen Værestedet er rettet mot.

I dette kapittelet er det blitt gitt en presentasjon av Trefoldighetskirken, med dens estetikk og ulike tilbud. Værestedet, som er Trefoldighetskirkens største diakonale tiltak, og denne studiens forskningsfelt, er også blitt presentert. Vi har sett på historien om tiltakets

tilblivelse, samt tiltakets praksis og innhold. I neste kapittel skal vi se nærmere på studiens metodiske valg.

### **3. Metode**

Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) skriver i sin bok *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, at metode handler om hvordan man går frem for å besvare problemstillingen man har satt på en oppgave (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:99). Derfor omhandler dette metodekapittelet alle de metodiske valgene jeg har tatt vedrørende innsamlingen av de data jeg trenger for å besvare oppgavens problemstilling, samt en refleksjon rundt hvorfor jeg har gått frem som jeg har gjort.

#### **3.1 Kvalitativ metode**

Bruken av kvalitativ metode går ut på å karakterisere ulike fenomeners egenskaper. Tekst, i form av litteratur, feltnotater eller intervjunotater er hovedsakelig arbeidsmaterialet i denne metoden (Repstad 2007:16). Kvalitativ metode er preget av åpenhet og fleksibilitet, noe som kan være en fordel for forskeren. Hvis forskeren velger å hente inn data ved hjelp av intervju, utformes det en intervjuguide i forkant, men det er rom for endringer og oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:364). Ved bruk av kvalitativ metode studerer man den myke virkeligheten, altså man tolker virkeligheten ut ifra innhentet datamateriale. Metoden gir meningssammenhenger, og man får helhetsforståelse ved at man går i dybden av det man undersøker. I tillegg kommer man nært innpå det man studerer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010: 368).

#### **3.2 Valg av metode**

Det er problemstillingen som avgjør hva slags metode man må ta i bruk i for å kunne besvare den (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:99). I denne oppgaven bruker jeg kvalitativ metode for å kunne besvare problemstillingen. Jeg bruker ulike former for kvalitative intervjuer som hovedverktøy, og observasjon som supplerende verktøy for å samle inn data. Jeg valgte å bruke kvalitative intervjuer som hovedverktøy, fordi jeg anså det som den beste metoden for få tak i den informasjonen jeg trengte for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Når man bruker kvalitativ metode og intervju, er det et mål å komme nært innpå på de personene man skal intervjuer. Det er ikke tilstrekkelig å bare se på hvordan de frivillige og ansatte utfører kveldene på Værestedet, man må også finne ut hvorfor de jobber som de gjør, og hvordan de oppfatter sitt arbeid. Dette kan man ikke få svar på før man har snakket med de frivillige og ansatte (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:104). Kvalitative intervjuer gir meg mulighet til å være åpen og fleksibel under selve intervjuene. Jeg har valgt å bruke observasjon som supplerende verktøy for å kunne studere praksisen de

frivillige og ansatte har på Værestedet i samhandling med gjestene. Dette gjør jeg for å kunne sammenligne den faktiske praksisen opp mot dataen jeg har samlet inn gjennom intervjuene.

For å kunne besvare oppgavens problemstilling, ser jeg meg nødt til å gå i dybden av Værestedet. Her vil jeg se på hva som kjennetegner og motiverer de frivillige til å arbeide der, samt å finne ut hvordan frivillige og ansatte jobber for å skape inkluderende fellesskap på Værestedet. Ettersom jeg skal gå i dybden av et tiltak, er det passende å benytte kvalitativ metode.

### **3.2.1 Kjennskap til forskningsfeltet**

Innen jeg startet arbeidet med masteroppgaven min, hadde jeg aldri verken hørt om, eller besøkt Værestedet. Jeg kjente ingen av de ansatte eller frivillige der. I den tiden hvor jeg undret meg over hva jeg skulle ha som tema i denne oppgaven, introduserte en av lærerne ved Diakonhjemmet Høgskole meg for Værestedet. Ut ifra hva læreren fortalte meg om Værestedet, fikk jeg lyst til å skrive masteroppgaven min om dette tiltaket. Det at jeg har valgt å skrive om et tiltak som er helt ukjent for meg gjør at jeg enklere klarer å forholde meg objektiv under hele oppgaveprosessen. Noe som kunne blitt en utfordring hvis jeg hadde vært aktivt engasjert i arbeidet til vanlig. Jeg kan se arbeidet med friske øyne, og derfor være undrende og kritisk under hele skriveprosessen.

Ettersom jeg ikke kjente til arbeidet med Værestedet før jeg startet å jobbe med masteroppgaven, besøkte jeg tiltaket noen ganger for å bli litt kjent med forskningsfeltet. Informasjonen vedrørende Værestedets praksis, bygger delvis på observasjon, men datainnsamlingen omkring frivilliges motivasjon og kjennetegn, og frivillige og ansattes arbeidsform skjer gjennom ulike intervjuer.

### **3.3 Utvelgelse av informanter**

Da tiden var inne for å finne informanter til intervjuene mine, hadde jeg allerede vært på observasjon på Værestedet flere ganger. I løpet av de gangene jeg var på besøk på Værestedet, hadde jeg rukket å treffe de fleste frivillige medarbeiderne. Altså visste de hvem jeg var, og hvorfor jeg var på Værestedet. Jeg bestemte meg for å bruke fokusgruppeintervju med de frivillige, og dybdeintervju hver for seg med diakonene. Fokusgruppeintervju og dybdeintervju redegjøres grundigere nedenfor i punkt 3.6.1 og 3.6.2.

Vedrørende utvelgelsen av informanter til intervjuene, valgte jeg ulike utvelgelsesmetoder på de frivillige og de ansatte. Jeg brukte strategisk utvelgelse som utvelgelsesmetode, da jeg valgte å intervju Værestedets ansatte diakoner (Johannessen, Tufte

og Christoffersen 2010:106). De ble utvalgt på bakgrunn av sin stilling og posisjon som overordnede ledere ved Værestedet. Jeg anså det som viktig og hensiktsmessig å intervju akkurat disse to personene for kunne besvare oppgavens problemstilling. Ved utvelgelse av de frivillige informantene valgte jeg å bruke selvseleksjon som utvelgelsesmetode (Grønmo 2004:101). Her vurderte jeg det som mindre viktig akkurat hvem av de frivillige medarbeiderne jeg skulle intervju, så sant det ikke var medarbeidere som hadde blitt frivillige helt nylig. For å bli intervjuet må man kjenne til, og ha en viss kunnskap om det intervjuet omhandler, og da valgte jeg å ikke bruke informanter som er helt nye i sin tjeneste. Det ble sendt ut en invitasjon til alle de frivillige med informasjon om oppgaven min, og så var det opp til de frivillige å melde fra til meg hvis de ville delta i gruppeintervjuene (Grønmo 2004:101). Jeg valgte å bruke selvseleksjon som utvelgelsesmetode på de frivillige, fordi jeg ønsket ikke at noen skulle føle seg presset til å delta, men at de skulle stå helt fritt i avgjørelsen om de ville delta eller ikke.

Det er fastsatt én frivillig medarbeider som har ansvaret for å ordne med vaktlistene på Værestedet. Værestedet opererer ikke med faste vakter i en turnus. Vaktlistesystemet fungerer slik; hver mandag sender hun som sitter med ansvaret, ut mail til alle de frivillige medarbeiderne. Folk melder fra til henne om når de har anledning til å komme på Værestedet neste gang. Da jeg skulle ordne informanter til intervjurundene mine, var jeg i dialog med hun som er ansvarlig for vaktlistene, og fikk henne til å skrive i den ukentlige mailen hun sender ut, at jeg skulle utføre gruppeintervjuer på de dagene det gjaldt. Videre i mailen skrev hun at de som ønsket å stille på gruppeintervju kunne svare meg på mail. Jeg mailet intervjuguiden med spørsmålene jeg ville stille til de frivillige, over til henne, og hun vedla intervjuguiden i mailen som ble sendt ut til de frivillige. Intervjuguiden vedla jeg av to grunner. For det første vedla jeg den for at de frivillige kunne avgjøre om de ville å stille på intervju eller ikke, vel vitende om hva intervjuet kom til å omhandle. For det andre la jeg ved intervjuguiden for at de som ønsket å stille på intervju, kunne forberede seg på forhånd om de ønsket det.

### **3.4 Utforming av intervjuguider**

Kvalitative intervjuer kan ha ulike grader av struktur. Johannessen, Tufte og Christoffersen deler strukturen på kvalitative intervjuer inn i tre ulike grader (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:137). Det ene ytterpunktet er ustrukturert intervju. Denne typen struktur på et intervju er uformell, og er preget av åpne spørsmål som ikke er særlig fastlagt og bestemt på forhånd. Temaet er forhåndsbestemt, men spørsmålene stilles etter hvert som det passer i gjeldende intervjusituasjon (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010: 137). På

motsatt ytterpunkt finner man strukturert intervju. I denne typen struktur på intervjuet er både tema, spørsmålene og rekkefølge på spørsmålene bestemt på forhånd, gjerne med faste avkryssningsalternativer. Man forholder seg til denne malen gjennom hele intervjuet. Det gis ikke rom for å være fleksibel ved å hoppe fra spørsmål til spørsmål (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:137). I midten av disse ytterpunktene finner man semistrukturert intervju. Her har man laget en intervjuguide på forhånd, så man vet hvilke spørsmål man vil stille i løpet av intervjuet. Intervjuguiden må ikke etterfølges i en bestemt rekkefølge så lenge man kommer gjennom alle spørsmålene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010: 137).

Jeg bestemte meg for å ha semistruktur på intervjuene mine. I forkant av intervjuene hadde jeg laget to ulike intervjuguider med ferdigskrevne spørsmål som jeg brukte i intervjuene, én til bruk på de frivillige, og én til bruk på de ansatte (Vedlegg 5: Intervjuguide frivillige og Vedlegg 6: Intervjuguide ansatte). Jeg valgte denne typen struktur på alle intervjuene fordi jeg ønsket at intervjuene skulle være preget av åpenhet og fleksibilitet, men likevel kontinuitet og en viss orden. Det viktigste for meg var at alle spørsmålene ble besvart i løpet av intervjuet, og ikke i hvilken rekkefølge de ble besvart. Hensikten med intervjuene var å få mest mulig informasjon som var relatert til min problemstillingen. Det var derfor viktig for meg å ikke ha for streng struktur på intervjuene, slik at det var rom for oppfølgings- og utdypingsspørsmål underveis, når det egnet seg i intervjuene. Jeg valgte å forberede åpne spørsmål slik at informantene kunne svare på grunnlag av deres oppfatning av spørsmålet, og dermed muligens tilføye synspunkter jeg ikke hadde tenkt på da intervjuguidene ble laget. Åpne spørsmål gir rom for at informantene kan reflektere høyt før de avgir svar, og på den måten får forskeren ta del i vedkommende sin tankeprosess. Tankeprosessen rundt svarene på spørsmålene kan være av nyttig informasjon for forskeren fordi det kan gi forskeren en bredere forståelse av hva som blir sagt, og dessuten kan det innlede til oppfølgingsspørsmål (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

### **3.5 Etikk og anonymitet**

Ved samtlige av intervjuenes start delte jeg ut intervjuguiden, som jeg i forkant også hadde sendt ut pr. mail til informantene. På intervjuguidenes førsteside stod det informert om at intervjuene ville bli tatt opp på lydbånd, og at alt som ble sagt under intervjuet ville bli behandlet anonymt videre i masteroppgaven, slik at det ikke skal være mulig for utenforstående å spore opp hvem som har sagt hva. Det stod også at opptakene kun ville bli brukt til denne oppgaven, og derfor slettes etter oppgavens sensur har falt. Alle informantene måtte avgi sitt samtykke til at de hadde lest, og var kjent med denne informasjonen, ved å

krysse av i en rute. Etter intervjuenes slutt samlet jeg inn de utfylte skjemaene. Skjemaene er oppbevart på et trygt sted sammen med lydbåndopptakene, slik at det ikke er mulig for andre å få tak i denne informasjonen.

Verken intervjuguidene eller masteroppgaven i sin helhet, innebærer ikke sensitiv informasjon. Jeg anså det dermed ikke nødvendig å få prosjektet mitt godkjent av NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS), så lenge jeg kan garantere full anonymitet av de frivillige informantene. Det er en større utfordring å skulle anonymisere de ansatte, i og med at det bare er to stykker. I intervjuene med de ansatte opplyste jeg om at i den grad det var mulig, ville jeg anonymisere det som ble sagt. Jeg understreket at det ville være vanskelig å ikke skulle skille mellom hva de frivillige har sagt og hva de ansatte har sagt, men at jeg ikke ville skrive noe om hvem av de to ansatte som hadde sagt hva. Ettersom at diakonene er navngitt i denne oppgaven og dermed vet at de er identifiserbare, fikk diakonene lese gjennom intervjuene etter de var transkribert. De fikk mulighet til å kommentere på de ferdigskrevne intervjuene dersom de ville presisere, eller justere noe av det de hadde sagt under intervjuene.

I transkriberingsfasen etter intervjuene, anonymiserte jeg informantene. I tilfeller hvor noen av informantene snakket andre språk omgjorde jeg alt til norsk. Det var også tilfeller hvor enkelte informanter brukte ord som er typiske for enkelte dialekter, da omgjorde jeg de gjeldende ordene til bokmålsord i tilfelle jeg skulle bruke sitater fra dem det gjaldt. Omgjøringen av språk og dialekter endrer ikke noe på meningsinnholdet av det som ble sagt. Dette ble kun gjort for å sikre alle informantenes anonymitet på en bedre måte.

I utgangspunktet hadde jeg et ønske om å ha like mange menn som kvinner i informantgruppen. Det ble vanskelig ettersom det er et overtall av kvinner som jobber frivillig på Værestedet. Kjønnfordelingen blant alle de frivillige medarbeiderne, gav sitt utslag i kjønnfordelingen blant studiens informanter. Det var totalt to menn og åtte kvinner som deltok i intervjuene. For å sikre de mannlige informantenes anonymitet på en god måte, vil jeg videre omtale alle informantene i hunkjønnform, uavhengig om det vedrører en mann eller en kvinne.

### **3.6 Gjennomføring av datainnsamlingen**

Jeg brukte fokusgruppeintervju som forskningsmetode på de frivillige medarbeiderne. Dette er en forskningsmetode hvor man intervjuer minst tre personer samtidig (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:105). Jeg utførte to fokusgrupper med de frivillige. Den første fokusgruppen endte opp med å bestå av tre informanter, og den andre fokusgruppen endte opp



med å bestå av fire informanter. I tillegg var det ytterligere en frivillig medarbeider som også hadde lyst til å delta som informant til oppgaven min, men som ikke hadde anledning til å stille opp på de tidspunktene intervjuene skulle gjennomføres på. Det løste jeg ved å ha et dybdeintervju med vedkommende på et tidspunkt som passet for informanten, hvor jeg brukte samme intervjuguide som i fokusgruppene.

Dybdeintervju er en intervjuform hvor det kun er én informant som blir intervjuet av gangen (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010:142). Jeg utførte også dybdeintervju med diakonene, hvor jeg hadde en egen intervjuguide for de ansatte. På et tidspunkt vurderte jeg å intervju diakonene sammen, men fant ut at å intervju diakonene hver for seg ville frembringe et rikere materiale, og at ulike vektlegginger ville kunne tydeligere frem. For å belyse bredt fant jeg det mer interessant å intervju dem hver for seg.

Ettersom jeg bruker observasjon som supplerende forskningsmetode for å kunne studere frivillige og ansattes faktiske praksis, var jeg tilstede syv ganger gjennom hele Værestedets åpningstid. Fem av gangene var jeg også tilstede under forberedelsene før åpningstiden, og frem til all opprydning var ferdiggjort etter stengetid. Jeg skrev notater underveis da jeg var på observasjon.

### **3.6.1 Fokusgrupper – minigrupper**

Dynamikken mellom de ulike informantene, står sentralt i bruken av fokusgrupper. Malterud skriver i sin bok *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag* (2012), at hovedhensikten ved bruk av fokusgrupper, er at samhandlingen mellom informantene skal åpne opp hverandres tankegang, og bygge videre på hverandres svar. Forskeren kan med dette få mer innsikt, og et bredere svar enn hva man får ved bruk av dybdeintervjuer (Malterud 2012:18). Ved flere anledninger under fokusgruppeintervjuene opplevde jeg at samhandlingen mellom informantene førte til en videreutbygging av hverandres svar. Det skjedde gjennom at noen av informantene delte sine tanker rundt et tema, og videre åpnet det opp andre informanternes tankegang, og kunne dermed avgi et mer omfattende svar.

Videre skriver Malterud at fokusgrupper egner seg som forskningsmetode når man skal undersøke fenomener som omhandler felles erfaringer, folks holdninger, eller ved undersøkelser av arenaer hvor flere mennesker er i samhandling med hverandre (Malterud 2012:22). Jeg undersøker i denne oppgaven de frivilliges holdninger og erfaringer, ved å se på hva som motiverer og kjennetegner dem til å arbeide på Værestedet, og hvordan frivillige og ansatte samhandler om å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap. Dermed anså jeg det relevant å bruke fokusgruppe som forskningsmetode.

Ettersom jeg brukte selvseleksjon som utvelgelsesmetode på de frivillige, visste jeg ikke på forhånd hvor mange informanter som ville melde seg til å bli med i fokusgruppeintervjuene. Det var derfor ikke forhåndsbestemt hvor mange informanter det skulle være i hver fokusgruppe. Det var det antall innmeldte informanter som avgjorde. Det vil si at med tre informanter i den ene gruppen, og fire informanter i den andre, utgjorde gruppene det Johannessen, Tufte og Christoffersen kaller for minigrupper. Det kalles minigrupper når det er mellom tre og fem deltakere i et gruppeintervju (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:105). Johannessen, Tufte og Christoffersen peker på flere fordeler ved bruk av minigrupper i stedet for ordinære gruppesamtaler, som har minst seks informanter. Fordeler som, at det er lettere å ta ordet i en minigruppe enn i en ordinær gruppesamtale, og at alle informantene får tid og anledning til å få sagt alt de ønsker si. I tillegg kan terskelen for å si noe være lavere i minigrupper hvor det er færre personer tilstede (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:105). Å benytte minigrupper med de frivillige medarbeiderne mener jeg har hatt en positiv effekt for datainnsamlingen min, i henhold til disse fordelene.

### **3.6.2 Dybdeintervju**

Brinkmann og Tanggaard skriver i sin bok *Kvalitativ metoder – empiri og teoriutvikling* (2010), at dybdeintervju er en forskningsmetode man bruker for få et innblikk i enkelte menneskers ståsted og opplevelser. I dybdeintervjuer konsentrerer man seg om én persons oppfatninger av et tema (Brinkmann og Tanggaard 2010:19).

Ved bruk av dybdeintervju kan informantene snakke helt fritt, uten å ha andre enn forskeren å ta hensyn til i løpet av intervjuet. Ved dybdeintervju er det anledning for informanten å si alt vedkommende ønsker å si, uten å bli farget av andre med-informanter, noe som kan være en fare ved fokusgruppeintervjuer. Kjemien mellom forsker og informanten, kan være avgjørende ved utførelsen av et dybdeintervju. Er informanten innesluttet som person, kan det være krevende å få all den informasjonen man trenger fra informanten. I møte med informantene i dybdeintervjuene, opplevde jeg at samtalen forløp godt med alle informanter. Informantene har vært pratsomme, og intervjuene har derfor vært enkle og greie å gjennomføre.

### **3.6.3 Observasjon**

Johannessen, Tufte og Christoffersen peker på at observasjon som forskningsmetode egner seg når man skal studere hva som *egentlig* skjer i praksis på en virksomhet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:118). Ettersom jeg i denne studien har innhentet data gjennom ulike kvalitative intervjuer, og ønsker å se de frivilliges og ansattes faktiske praksis i

samhandling med gjestene, anser jeg observasjon som en velegnet supplerende forskningsmetode i undersøkelsen av Værestedet.

### **3.6.4 Progresjonen på fokusgruppe- og dybdeintervjuene**

I starten av hvert fokusgruppe- og dybdeintervju innledet jeg med å gi en kort presentasjon av meg selv. Etersom jeg hadde vært tilstede på observasjon på Værestedet flere ganger før intervjuene fant sted, visste informantene hvem jeg var. Noe omfattende presentasjon av meg selv, var ikke nødvendig. Jeg informerte om oppgaven min, og presenterte oppgavens problemstilling. Deretter delte jeg ut gjeldene intervjuguide i de ulike intervjuene, slik at informantene kunne følge progresjonen i intervjuene. En kort gjennomgang av intervjuenes oppbygging ble gitt. Jeg understreket at det var helt i orden å hoppe litt frem og tilbake i spørsmålene hvis de kom på noe mer de ville ha sagt, under et spørsmål som allerede var gjennomgått. På intervjuguidens forside var det formulert noen enkle spørsmål som jeg ba informantene fylle ut skriftlig, før selve intervjuene startet. Som det også stod skriftlig informert om på intervjuguidens forside, repeterte jeg muntlig at informantene og informasjonen de kom til å dele, ville bli anonymt behandlet i oppgaven. Samt at intervjuene ble tatt opp på lydbånd, og at opptakene skulle slettes etter oppgavens sensur er falt. Det ble opplyst om informantenes rett til å avbryte intervjuene underveis, uten å oppgi noe årsak til avbrytelsen, og at intervjuene trolig ville vare i overkant av én time. Jeg uttrykte min takknemlighet over at de velvillig stilte opp på intervjuene, og at deres deltakelse gjorde det mulig for meg å kunne gjennomføre masteroppgaven.

Et bevisst valg fra min side, var å prøve å få alle intervjuene til å likne daglige samtaler. Jeg ønsket ikke at informantene skulle bli etterlatt med en følelse av å ha deltatt i et slags forhør. Dette la jeg til rette for ved at intervjuene var preget av åpenhet, og fleksibilitet. Det medførte at alle intervjuene hadde en uformell tone, og samtalene gikk lett for seg. Samtlige av informantene var snakkesalige, og det opplevdes som at de gladelig delte sine tanker, og erfaringer rundt oppgavens tema.

Ved fokusgruppeintervjuene opplyste jeg om at informantene gjerne kunne diskutere, og bygge videre på hverandres svar. Utførelsen av fokusgruppeintervjuene ble strukturert slik at, etter hvert stilte spørsmål, tok vi en svarrunde hvor alle informantene kunne si det de ønsket å si når det var deres tur. Svarrunden ble holdt, for å ha en viss orden på intervjuet. Det forhindret at folk skulle snakke i munnen på hverandre, og for at alle skulle få anledning til å svare på alle spørsmålene. Stort sett, sa alle informantene noe på hvert spørsmål. Det hendte inniblant at noen ikke hadde noe mer å tilføye på enkelte spørsmål, når det endelig var deres

tur til å svare. Ved disse anledningene sa jeg at det var bedre å si seg enige i det andre hadde sagt, enn å tillegge svarene noe man egentlig ikke mente, bare for å ha noe å si når det var deres tur til å svare. Etter at hvert spørsmål ble besvart, spurte jeg om noen hadde noe mer å tilføye angående det gjeldende spørsmålet. Til sist da alle spørsmålene var gjennomgått, spurte jeg igjen om noen hadde noe mer å tilføye, i forhold til det vi hadde snakket om i løpet av fokusgruppeintervjuene. Jeg avsluttet med å samle inn de utfylte arkene, og nok en gang takke for oppmøtet og for det de delte av informasjon.

Utførelsen av dybdeintervjuene var strukturert slik at informantene delte sine svar etter hvert som spørsmålene ble stilt.

### **3.7 Reliabilitet og validitet**

Et datamateriale er ikke nødvendigvis et datamateriale av god kvalitet. For å kvalitetssikre datamaterialet i denne oppgaven har jeg drøftet eget materiale gjennom to viktige kvalitetskriterier; reliabilitet og validitet (Grønmo 2004:217).

Reliabilitet handler om hvor pålitelige og nøyaktige oppgavens data og metoder er, og om hvor vidt man har klart å behandle datamaterialet uten feiltolkninger og mangler (Repstad 2007:134). Det kan være vanskelig å vite i hvor stor grad informantene gav et nøyaktig bilde av Værestedet gjennom intervjuene. Som jeg tidligere har skrevet i pkt. 3.6.2, er det ved bruk fokusgruppeintervju, en fare for at svarene informantene avgir kan være preget av hverandre. Noe som styrker oppgavens pålitelighet er min bruk av observasjon som supplerende metode. Selv om en observasjon aldri er verdinøytral ettersom forskeren har forkunnskaper om det det forskes på, er det allikevel en metode som kan brukes for å kvalitetssikre informantenes svar. Det gjøres ved å sette svarene man har fått gjennom de ulike intervjuene opp mot den faktiske praksisen på Værestedet, og se hvor vidt de samsvarer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:229). Dessuten vitner de ulike intervjuene om pålitelighet ved at informantene ikke gav et utelukkende positivt bilde av Værestedet. Informantene presenterte utfordringer og mindre fungerende praksiser, i samme grad som positive og velfungerende praksiser. En annen faktor som styrker oppgavens reliabilitet er at jeg har gitt en åpen og detaljert beskrivelse av framgangsmåten den empiriske dataen ble samlet inn på, og hvordan den innsamlede dataen er blitt behandlet videre (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:230). For å styrke datainnsamlingens nøyaktighet brukte jeg lydbånd under intervjuene, slik at jeg i etterkant av intervjuene kunne transkribere, og gjengi eksakt informasjon ut ifra hva som ble sagt under intervjuene.

Validitet omhandler datamaterialets gyldighet, samt om den innsamlede dataen, og ditt utvalg av materialet, faktisk gir svar på oppgavens problemstilling. At en oppgave er valid, er viktig for å kunne hevde at oppgavens konklusjoner faktisk er gyldige og gjeldende (Repstad 2007:134). Det er især tre faktorer som er utslagsgivende vedrørende datamaterialets validitet. Den første faktoren er, utvalget av informanter til intervjuene. Ettersom jeg brukte selvseleksjon som utvelgelsesmetode på de frivillige informantene, er det en fare for at bare de med interesse for oppgaven min, meldte seg til intervjuene (Grønmo 2004:102). Dette er noe som, på den ene siden kan gi en viss usikkerhet om hvor vidt informantenes svar er representative for de resterende frivillige medarbeiderne som ikke deltok i intervjuene. På den andre siden, kan det være positivt for datainnsamlingen å ha informanter som har interesse for oppgaven. Da har man informanter som har mye nyttig informasjon å dele, og man er sikret å få informanter som har god kjennskap til forskningsfeltet (Grønmo 2004:100). Ved bruk av strategisk utvelgelsesmetode på de ansatte, var jeg sikret å få informasjon fra personer jeg anså det nødvendig å få informasjon fra, for å kunne besvare oppgavens problemstilling.

Den andre faktoren som er utslagsgivende, er i hvor stor grad intervjuguiden forener seg med problemstillingen. Ved utformingen av spørsmålene i intervjuguiden, tok jeg utgangspunkt i oppgavens problemstilling, og spurte meg selv hvor vidt dette var spørsmål som kunne gi meg den informasjonen jeg trengte. Jeg konkluderte med at det var relevante spørsmål, og at de høyst sannsynlig ville gi meg det jeg ville trenge av informasjon.

Den tredje faktoren som er utslagsgivende er hvordan strukturen på intervjuene var. Jeg hadde semistruktur på intervjuene. Det ble stilt åpne spørsmål som gir rom for de ulike informantenes bredde av syn og innfallsvinkler, på de aktuelle temaene oppgaven omhandler.

I kapittel tre har vi gjennomgått alle studiens metodiske valg som vedrører datainnsamlingen som trengs for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Videre gis det en gjennomgang av studiens teoretiske rammeverk.

## 4. Teoridel

Dette kapittelet utgjør studiens teoretiske rammeverk. Studien konsentrerer seg om to ulike teorier, frivillighetsteori og inkluderende fellesskapsteori. Først vil det bli gitt en oversikt over tidligere forskning på frivillig arbeid, for så på inkluderende fellesskap.

### 4.1 Frivillig arbeid

I 1997 fikk Norge for første gang kartlagt landets frivillige sektor fullstendig. Denne undersøkelsen var med i det flernasjonale Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, den såkalte Hopkinsundersøkelsen (Wollebæk og Sivesind 2010:5).

Hopkinsundersøkelsen er en anerkjent kvantitativ undersøkelse som kartlegger ulike lands frivillige sektor, og er blitt utført i over 40 land. Det var Institutt for samfunnsforskning i Oslo og LOS-senteret i Bergen som sammen utførte Hopkinsundersøkelsen i Norge. I 2009 ble det utført en ny representativ befolkningsundersøkelse om Norges frivillige arbeidsinnsats.

Undersøkelsen fra 2009 er gjennomført slik at den er sammenlignbar med resultatene fra Hopkinsundersøkelsen fra 1997 (Wollebæk og Sivesind 2010:7). Wollebæk og Sivesind har analysert og sammenlignet resultatene fra disse undersøkelsene, og sammen skrevet rapporten *Fra folkebevegelse til filantropi? - Frivillig innsats i Norge 1997-2009*.

Norge har lenge vært, og er fortsatt et av de landene i verden som har høyest deltakelse i frivillig arbeid. Selv om Norge i dag fortsatt har høy deltakelse i frivillig arbeid, har innsatsen likevel sunket de siste årene. Wollebæk og Sivesind melder om at Norge lå i 2009 på samme nivå i antall timer brukt på frivillig arbeid som det det gjorde i år 1997, dette til tross for at befolkningen har økt. Det vil si at i gjennomsnitt brukte hver innbygger i Norge mindre tid på frivillig arbeid i 2009, enn hva de brukte i 1997 (Wollebæk og Sivesind:2010:10). Ettersom befolkningen i Norge har økt siden 1997, ville det vært rimelig å anta at antallet timer brukt på frivillig arbeid hadde økt i takt med befolkningsveksten, men det melder Wollebæk og Sivesind at det ikke har gjort (Wollebæk og Sivesind 2010:14). Kultur- og fritidsfeltene er de områdene nordmenn bruker mest tid på innen frivillig arbeid. Disse feltene utgjør hele 12 prosent av Norges frivillige sektor (Wollebæk og Sivesind 2010:12). Vedrørende økonomi, lå driftskostnadene i frivillig sektor på rundt 40 milliarder kroner i 1997. Ti år senere har tallet økt med 55 prosentpoeng, til rundt 62 milliarder kroner. Dette ser tilsynelatende ut til å være en stor økonomisk vekst. Tar man i betraktning at fastlands-Norges BNP i løpet av samme periode har økt med hele 88 prosentpoeng, ser man at veksten ikke er så stor som man kanskje først trodde. Altså har frivillig sektor blitt en mindre del av norsk økonomi enn hva den var i 1997 (Wollebæk og Sivesind 2010:14).

En kort innføring i Norges frivillige sektor er nå gitt. I det følgende skal vi se på hva motiver for frivillig arbeid kan være, og hva som preger frivilliges motiver. Det blir gitt en oversikt over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid. Videre rettes fokuset på hvilke endringer og utviklingstrekk som kjennetegner Norges frivillige sektor, samt at det blir gitt en oversikt over kjennetegn ved klassisk og ny frivillighet.

#### **4.1.1 Motiver for frivillig arbeid**

Ifølge Habermann, i boka *En postmoderne helgen- om motiver til frivillighet*, springer det å arbeide frivillig tradisjonelt sett ut av et ønske om å være til hjelp for andre, eller bidra i et fellesskap (Habermann 2007:36). Folk har ulike motiver og begrunnelser for hvorfor man arbeider frivillig. Motiver er, som definisjonen gitt i innledningen viser, menneskers bevisste årsak(er) som ligger til grunn for å arbeide frivillig. Det finnes også ubevisste motiver for frivillig arbeid, men det er menneskers bevisste motiver som det fokuseres på i denne oppgaven. Motivene som ligger til grunn for en handling, i dette tilfellet frivillig arbeid, utgjør selve drivkraften i ens handlinger (Habermann 2007:47).

Menneskers motiver for en handling endres ofte med alderen, og hvilken livssituasjon man er i. Hvis man spør noen følgende spørsmål: ”hvorfor begynte du med frivillig arbeid?”, og ”hvorfor fortsetter du med å arbeide frivillig?”, er det sannsynlig at svarene man får er ulike. Ofte opplever man å få et fyldigere svar på spørsmålet, ”hvorfor fortsetter du med å arbeide frivillig?” Årsaken til de ulike svarene, er at menneskers motiver endres (Habermann 2007:53). Man kan ha flere motiver for samme type arbeid. Det er ikke motstridende. Tvert imot, mener Habermann, det sier oss heller at flere motiver kan henge uatskillelig sammen og dermed utfylle hverandre (Habermann 2007:53). Habermann viser til en undersøkelse utført av Wollebæk, Selle og Lorentzen hvor det ble undersøkt hvorvidt motivene endrer seg, fra hvorfor man begynte med frivillig arbeid, til hvorfor man fortsetter med frivillig arbeid. Resultatet av undersøkelsen viser en overvekt av normative/tradisjonelle motiver for å begynne med frivillig arbeid, mens motivene for å fortsette med frivillig arbeid har en overvekt av instrumentelle/selvrelaterende motiver (Wollebæk, Selle og Lorentzen i Habermann 2007:58,59). I 1987 utga Habermann en boken *Det tredje nettverk – grundbog om frivilligt socialt arbejde*. I denne boken peker Habermann på årsaker til at frivillige medarbeidere slutter i sin frivillige tjeneste. Øverst på lista over årsaker til at frivillige medarbeidere slutter er, hvis det er for stor avstand mellom de frivilliges og virksomhetenes forventninger (Habermann 1987:94).

Å ha et behov kan ofte være forklaringen for hvorfor mennesker handler slik de gjør i ulike situasjoner. Å tilfredsstille et personlig behov gjennom å arbeide frivillig, utgjør et viktig motiv for mange. Habermann viser til forskeren Lars Rubin som har utført en undersøkelse om motiver til frivillig arbeid, i den svenske *Luthershjälp*. Rubin peker på at motiver til frivillig arbeid ofte er de samme som ved lønnet arbeid. Hovedforskjellen er at man ikke får lønn for å arbeide frivillig. Det er aktivt engasjerte mennesker som får sine behov tilfredsstilt gjennom arbeid. Lønnet og ulønnet arbeid har en sammenheng ved at begge former for arbeid tilfredsstiller et behov som de fleste mennesker har, nemlig behovet for følelsen av mening. Både i lønnet arbeid og i frivillig arbeid gir behovet for å gjøre noe for andre, være til nytte, og delta i et sosialt fellesskap mening (Rubin i Habermann 2007:48).

Både Habermann (2007:64) og Wollebæk og Sivesind (2010:83) gir en presentasjon av de mest utbredte motivene for frivillig arbeid. Motivene er samlet sammen i en tabell slik:

Motiver for frivillig arbeid:		
Normative/tradisjonelle	Instrumentelle/selvrelaterende	Strukturelle/saksorienterte
Sosial indignasjon	Nytte/læring	Aktuell sosial politikk
Engasjement	Innflytelse	Arbeidsledighet
Solidaritet	”Bra å ha på CV-en”	Saken i seg selv
Altruisme	Praktisk erfaring	Interesse
Gjøre noe godt	Heve ens humane/sosiale kapital	
Tro og overbevisning	Utgangspunkt i egen situasjon	
Fellesskap		
Føle seg betydningsfull		
Vennene deres er med		

Wollebæk og Sivesind peker på at det er sterk korrelasjon mellom normative/tradisjonelle motiver og instrumentelle/selvrelaterende, mens korrelasjonen mellom strukturelle/saksorienterte og instrumentelle/selvrelaterende motiver, og strukturelle/saksorienterte og normative/tradisjonelle motiver er heller svak (Wollebæk og Sivesind 2010:84).



### 4.1.2 Kjennetegn ved Norges frivillige sektor

Norges frivillige sektor er stadig i endring og utvikling. Vi skal nå se videre på fem kjennetegn som viser endringer og utviklingstrekk ved Norges frivillige sektor.

Det første kjennetegnet er at deltakelse i frivillig arbeid skjer ikke lenger bare ansikt-til-ansikt. Wollebæk og Sivesind peker på det å være frivillig ved et nettsamfunn eller i en diskusjonsgruppe på internett er en ny type frivillighet som har vokst frem de siste årene. Virtuell frivillighet utgjorde i 2009 rundt 2 prosent av alt utført frivillig arbeid i Norge (Wollebæk og Sivesind 2010:23). Det vil si at virtuell frivillighet allerede er oppe på samme størrelse som frivillig arbeid i politiske partier eller internasjonale organisasjoner. Tilblivelsen av virtuell frivillighet er en av de viktigste endringene i frivillig sektor siden 1997 (Wollebæk og Sivesind 2010:27).

Virtuell frivillighet kommer ikke til å ha en sentral plass i denne oppgaven, men jeg synes det er viktig å ha med for å illustrere nye trender i frivilligheten.

Det andre kjennetegnet er økningen av antall korttidsfrivillige. Korttidsfrivillige er de som arbeider frivillig i mindre enn 30 minutter pr. uke. Wollebæk og Sivesind viser at økningen av antallet korttidsfrivillige kan tyde på at folk er mer villig til å gjøre frivillig arbeid over kort tid, enn å forplikte seg over lang tid. Det ser ut til at det stadig blir vanskeligere å få folk til å være ansvarlig for, og binde seg til tidkrevende arbeid (Wollebæk og Sivesind 2010:25). Økningen av antall korttidsfrivillige bekreftes også av Gulbrandsen og Ødegård (2011) i artikkelen *Frivillige organisasjoner i en ny tid – utfordringer og endringsprosesser*. De skriver at det har vært nedgang i antall personer som arbeider frivillig mer enn én time i uka. Dette er en gruppe som er viktig i frivillig sektor. Denne gruppen utgjør grunnmuren og sørger for kontinuitet i frivillige virksomheter. Når da denne gruppen svekkes, rokkes grunnmuren og kan gjøre virksomhetene ustabile. Antall korttidsfrivillige øker, men de kan ikke fylle plassen til den gruppa som utgjør grunnmuren (Gulbrandsen og Ødegård 2011:16).

Et tredje kjennetegn er en økende individualisering i frivillig sektor. Gulbrandsen og Ødegård peker på at økt individualisering ikke betyr økt egoisme, men at folk i større grad enn tidligere, har en individuell frihet til å velge hva slags type virksomhet man ønsker å arbeide frivillig i. Tidligere var der mer vanlig at folk fikk tilskrevet og arvet sosiale posisjoner i ulike virksomheter. Dette kan tolkes dithen at folks tilhørighetsforhold til bestemte frivillige virksomheter er blitt svekket (Gulbrandsen og Ødegård 2011:102).

Det fjerde kjennetegnet er sammenhengen mellom frivillig arbeid og høyere utdanning, særlig blant menn. Wollebæk og Sivesind skriver at, om en ung mann er trygdet

og uten fullført videregående skole, så er det bare 4 prosent sannsynlighet for at han kommer til å arbeide frivillig. Hadde han derimot hatt høyere utdanning, uavhengig av om han fortsatt var student eller i arbeid, ville sannsynligheten for at han skulle arbeide frivillig økt med hele 50 prosentpoeng, altså til 54 prosent. En tilsvarende analyse gjort blant unge kvinner viser at det ikke utgjør noe bemerkelsesverdig forskjell i frivillig arbeidsinnsats om man er trygdet, eller om man har høyere utdanning (Wollebæk og Sivesind 2010:35-37).

Det femte, og siste kjennetegnet som denne oppgaven fokuserer på, er at kvinner er mer delaktig i frivillig arbeid gjennom alle yrkesaktive år enn hva menn er. Wollebæk og Sivesind har funnet at menn er mer aktive etter de har blitt pensjonister. Totalt sett bruker menn flere timer på frivillig arbeid i løpet av livet, enn hva kvinner gjør (Wollebæk og Sivesind 2010:55). Det er blitt en slags trend i frivillig arbeid at unge kvinner er mer delaktige enn unge menn, mens eldre kvinner er mindre delaktige enn eldre menn (Wollebæk og Sivesind 2010: 39). Ifølge Habermann (2007) er norske menn i mye større grad frivillige innen sosialt arbeid i forhold til menn i andre nordiske land. Dette til tross, er menns innsats i frivillig sosialt arbeid bare litt over halvparten så stor som kvinners innsats innen samme felt (Habermann 2007:178).

Habermann (2010:322) har laget en tabell for å illustrere kjennetegnene på klassisk og ny frivillighet. Den ser (noe forkortet) slik ut:

	<b>Klassisk frivillighet</b>	<b>Ny frivillighet</b>
<b>Frivillighetens kultur</b>	Tradisjonelle verdier Det gode fellesskap	Individualisme Refleksivitet Flere frie valg
<b>Valg av virksomhet og type aktivitet</b>	Valg ut fra tilhørighetsforhold og lojalitet (sterke bånd)	Ut fra personlig interesse (løse bånd)
<b>Engasjement</b>	Lang tid Kontinuitet Regelmessig	Kort tid Episodisk Situasjonsbestemt

Ser man kjennetegnene ved Norges frivillige sektor i lys av Habermanns tabell om klassisk og ny frivillighet, ser man at Norges frivillige sektor på flere punkter er preget av ny frivillighet. Som vi har sett, er både individualismen, valg av virksomhet ut fra personlig interesse, svekket tilhørighetsforhold og engasjement over kort tid, er å kjenne igjen i Norsk frivillighet.

I gjennomgangen av frivillighetsteorien har vi sett på hva det vil si å ha motiver for et frivillig engasjement, samt sett på en tabell som viser en oversikt over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig. Vi har også sett på fem kjennetegn som markerer endringer og utviklingstrekk ved Norges frivillige sektor. Til sist så vi på kjennetegn ved klassisk og ny frivillighet. Videre i teorikapittelet skal vi se på inkluderende fellesskapsteori.

## 4.2 Inkluderende fellesskap

I denne delen av teorikapittelet skal vi se nærmere på inkluderende fellesskap. En redegjørelse av det diakonale fellesskapets teologiske grunnlag og identitet blir gitt. Vi skal se på hvordan det inkluderende fellesskapet skal se ut i praksis, samt bordfellesskapets betydning. Deretter pekes det på sentrale endringer som er ble gjort da Kirkerådet laget den nye planen for diakoni. Til sist ser vi på hvordan mangfold kan styrke menighetsfellesskapet.

### 4.2.1 Det diakonale fellesskapets teologiske grunnlag og identitet

I dokumentet *Diakoni i kontekst* utgitt av Det lutherske verdensforbund (2010), påpekes det at det er en grunntanke i den kristne tro at alle mennesker er skapt av Gud, og det i Hans bilde. Gud ønsker at mennesket skal være i gjensidig relasjon til Han, nesten og alt det skapte. I skapelsesberetningen i Bibelen (1.Mos. 1-2) kan vi lese at Gud skapte kvinnen fordi det ikke var godt for mannen være alene, altså er mennesket skapt til å vise omsorg og være i fellesskap med sine medmennesker. Guds ønske om at menneskene skal være gode mot og tjene hverandre i fellesskap er en viktig del av diakoniens identitet (Det lutherske verdensforbund 2010:25).

Videre beskriver *Diakoni i kontekst* hvordan den inkarnerte Gud, Jesus Kristus, kom til jorden ikke for å *la seg* tjene, men for *selv* å tjene andre (Mark. 10:45). Ordet *diakoni* er gresk og betyr å *tjene*. I Ny testamente kan man lese at Jesus hadde særlig omsorg for fattige og marginaliserte. Gjennom Jesu tjenersinn for dem bekreftes menneskets ukrenkelige verdi og likeverd. Jesus gjorde ikke forskjell på folk. Han satt til bords med syndere, og lot dem ta del i det hellige fellesskapet (nattverden). En annen fortelling fra Bibelen som gir innsikt i hvor omfattende og inkluderende det nye fellesskapet Jesus har innstiftet er, er fortellingen om når Jesus vasker disiplenes føtter (Joh. 13). Å vaske noens føtter på Jesu tid var svært ydmykende. Ved at Jesus, Kongen, ydmyket seg selv på denne måten, og ba disiplene gjøre det samme, markerte hvilken tjenende innstilling Jesus ønsket at Hans disipler skulle møte sine nester med (Det lutherske verdensforbund 2010:26).

*Diakoni i kontekst* viser også til hvorfor Gud, Den hellige ånd, er en viktig del av det inkluderende fellesskaps identitet. Den hellige ånd er Guds talsmann, og stadige tilstedeværelse på jorden. I Ny testamente (Apg. 2) kan vi lese om hvordan Gud sendte Den hellige ånd til jorden. Menneskene som fikk Den hellige ånd ble forvandlet og utrustet til å ta del i Guds oppdrag og misjon. Den hellige ånd er inkluderende i sin utrusting. Videre i Apostlenes gjerninger 2 står det at Guds ånd kom over brødre og søstre, til og med over slavene. Det vitner igjen om en radikal Gud som ikke gjør forskjell på folk, og som snur opp ned på samfunnets orden og forventninger. Selv slavene, som var nederst på rangstigen i samfunnet, ble myndiggjort på lik linje med alle andre til å fullføre Guds oppdrag. I Paulus' første brev til menigheten i Korint, skriver han at den samme Ånden har gitt de troende forskjellige nådegaver (1.Kor. 12). Nådegavene har hver enkelt som tror fått for å være utrustet til tjeneste, og også for å bygge opp og tjene det kristne fellesskapet. Videre peker Paulus på det kristne fellesskapet som Kristi kropp, hvor den enkelte kristne med sine nådegaver representerer kroppens ulike lemmer. Paulus understreker at alle lemmene på kroppen er like viktige og advarer mot å gjøre forskjell på dem (Det lutherske verdensforbund 2010:27).

Enkelte forstår diakoni som noe som kun utføres av spesielt interesserte mennesker. En slik diakoniforståelse reduserer diakonien til en type aktivitet, og kan ikke ses på som et kall til å oppfylle Guds oppdrag. Denne forståelsen er heller ikke i tråd med den diakonien vi finner i Bibelen. I Joh. 20 sender Jesus det kristne fellesskapet ut i tjeneste slik som han selv ble sendt av sin Far til tjeneste i denne verden. Det lutherske verdensforbund understreker at Diakoni er en grunnleggende dimensjon ved det å være kirke. Det er altså ikke mulig å ha et kristent fellesskap som er etter Jesu eksempel, uten at diakonidimensjonen er representert (Det lutherske verdensforbund 2010:29).

#### **4.2.2 Inkluderende fellesskap i praksis**

I boka *Kirke nå – Den norske kirke som evangelisk- luthersk kirke* av Dietrich, Dokka og Hegstad (2011), har Dietrich skrevet artikkelen "*Jeg tror på de helliges fellesskap*" - *Teologiske refleksjoner rundt kirken som fellesskap*. Dietrich skriver at det kirkelige fellesskapet har sitt opphav i det fellesskapet som blir til ved forkynnelsen av evangeliet, og forvaltningen av sakramentene. Fellesskapet i kirken har en vertikal dimensjon hvor man har fellesskap med Gud, og det har en horisontal dimensjon hvor man har fellesskap med hverandre. Dette fellesskapet må alltid forstås dynamisk, noe som er i utvikling fra intensjonen og sammenhengen der fellesskapet finner sted (Dietrich 2011:54). Dietrich

bekrefter Det lutherske verdensforbunds trinitariske forståelse av fellesskapet, samtidig som hun vektlegger at Gud vet om menneskets ufullkommenhet og mangler når Han kaller mennesket til å virkeliggjøre fellesskapet. Dietrich skriver derfor at den teologiske begrunnelsen for fellesskapet må ta menneskets ufullkommenhet og mangler i betraktning, ved virkeligjøringen av det kirkelige fellesskapet (Dietrich 2011:56).

Videre skriver Dietrich at fellesskapet, slik det er beskrevet i Apostlenes gjerninger, har et etisk ansvar for menneskene som er fattige og lider nød (Apg. 2). Fellesskapet bør blant annet derfor være diakonalt i sin praksis (Dietrich 2011:58). Dietrich henviser til Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008) som peker på at diakonale fellesskap er ”evangeliet i handling”, noe som vil si at fellesskapet har en misjonerende dimensjon, og at fellesskapet i seg selv er misjon. Ettersom det kirkelige fellesskapet ønsker å fungere inkluderende, og ikke det motsatte, er det viktig at fellesskapet ønsker alle som vil delta velkommen (Dietrich 2011:69).

I Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008), står det at et inkluderende fellesskap må ha en plass til alle mennesker uansett kjønn, funksjonsevne, sosial bakgrunn, og etnisitet. Det at alle kan samles og være inkludert i samme fellesskap er en grunnleggende tanke i diakonien. Det å gjensidig anerkjenne hverandre som likeverdige mennesker, er sentralt i et inkluderende fellesskap. Det handler både om å bli sett, og også det å se andre (Kirkerådet 2008:10). Et inkluderende fellesskap åpner opp for felles deltakelse ved at alle får muligheten til å gi og ta i mot (Kirkerådet 2008:18).

Dietrich støttes av Kirkerådets *Plan for diakoni* som skriver at inkluderende fellesskap omfatter ikke bare fellesskapet mellom mennesker, det omfatter også fellesskapet med mellom Gud og mennesker. I et diakonalt inkluderende fellesskap skal det legges til rette for at mennesker skal få møte Gud. I møte med en tilgivende og nådig Gud vekkes troen til live, og håpet for fremtiden blir bekreftet og fornyet (Kirkerådet 2008:20).

### **4.2.3 Bordfellesskapet**

*Diakoni i kontekst* vektlegger nattverden i det inkluderende fellesskapet. Gjennom Kristi nåde får hele menighetsfellesskapet komme frem for Guds ansikt for å ta del i Jesu legeme og blod. Ved nattverdbordet stiller alle på lik linje overfor Gud. Her blir vi minnet om hvor omfattende Gud vil at inkluderingen skal være i menighetsfellesskapet. Ved deltakelse i nattverden blir enkeltmennesket forvandlet, myndiggjort og forsonet, samtidig som man selv blir utrustet til å forvandle, myndiggjøre og forsonne andre til diakonal tjeneste (Det lutherske verdensforbund 2010:31). Å utestenge noen fra å delta i nattverdsfeiringen av ulike årsaker, strider grovt imot Guds diakonale vilje (Det lutherske verdensforbund 2010:32).

Videre i *Diakoni i kontekst* trekkes gjestfrihet frem som en viktig del av diakonien (Det lutherske verdensforbund 2010:32). Gjestfriheten blir begrunnet ut fra de mange bibeltekster hvor Jesus var gjestfri og inkluderende (blant annet Matt 25:6ff, Luk 7:36ff). Bordfelleskapet Jesus inviterte til, hadde en bredere betydning enn bare det å dele selve måltidet sammen. Her dannet man gode vennskap, hvor man ble anerkjent for den man var og man var solidariske med hverandre. Jesus var derfor kontroversiell da Han satt til bords med tollere, spedalske, syndere og folk som var lavt på rangstigen. Ved å være gjestfri på denne måten, viste Jesus Guds gjestfrihet som en viktig og grunnleggende del Hans oppdrag (Det lutherske verdensforbund 2010:32).

#### **4.2.4 Ny Plan for diakoni**

I 1987 vedtok Kirkerådet sin første *Plan i diakoni i Den norske kirke*. Da ble diakoni definert på følgende måte:

”Med diakoni forstås kirkens medmenneskelige omsorg og fellesskapsbyggende arbeid og den tjeneste som i særlig grad er rettet mot mennesker i nød.”

(Kirkerådet 1988/1997)

I 2007 (utgitt i 2008) redigerte Kirkerådet planen fra 1987, og vedtok en ny *Plan for diakoni*. En av de viktigste endringen var en ny definisjonen av diakoni. Det er den gjeldende definisjonen i dag, og også den som denne oppgaven tar utgangspunkt i (jfr. Punkt 1.3).

”Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og kommer til uttrykk gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet”.

(Kirkerådet 2008)

I *Diakoni- en kritisk lesebok* av Johannessen, Jordheim og Korslien (2009), gir Kari Jordheim en presentasjon av Plan for diakoni i Den norske kirke. Jordheim skriver her at en av hovedårsakene til at Kirkerådet endret definisjonen av diakoni, var at de ønsket å viske ut det som kunne antyde at det er et sterkt ”vi” som utfører diakoni, og et nødlidende ”dem” som mottar tjenester. Den nyeste og nåværende definisjonen har en mer inkluderende holdning. Det er ikke slik at noen mennesker bestandig er sterke eller bestandig svake, iblant er det en selv som trenger en skulder å lene seg til, neste gang er det en selv som kan tilby støtte til et medmenneske. Diakoni er et gjensidig ansvar som handler om å bli hørt og sett, regnet med og inkludert. Vi er alle likeverdige mennesker skapt av Gud, med ulike gaver og egenskaper

som er et gode i fellesskapet hvor vi trenger hverandre. Mangfold skal utgjøre en styrke, ikke en byrde. Derfor skal de diakonale fellesskapene ha inkludering, likeverd, gjensidighet og felles deltakelse som kjennetegn (Jordheim i Johannessen, Jordheim og Korslien 2009:14).

#### **4.2.5 Mangfold og menigheter**

I boka *Menighetsutvikling i folkekirken – erfaringer og muligheter* av Birkedal, Hegstad og Lannem (2012), har Lannem skrevet en artikkel om menighetsutvikling i et kulturelt perspektiv kalt *Like barn leikar best eller gir mangfold mest?*. I denne artikkelen refererer Lannem til den amerikanske teologen Diana Butler Bass. Vedrørende mangfold og menigheter, mener Bass at det ikke er noe poeng å se på hvilket mangfold alle menigheter tilsammen utgjør. Poenget er å se på hva slags mangfold hver og enkelt menighet har (Lannem i Birkedal, Hegstad og Lannem 2012:107). Mangfold, knytter Bass til skrifttolkning, synet på andre religioner, politikk, musikk, sosial klasse, alder, funksjonsevne, seksuell legning, gudstjenesteform, etnisitet og innvandring. Bass med flere, har utført en undersøkelse av over hundre menigheter i USA. Resultatet viser at menigheter som har flere av disse mangfoldselementene representert, har høyere trivselsfaktor og utvikling, enn menigheter som ikke har det (Lannem i Birkedal, Hegstad og Lannem 2012:107). Ideelt sett, mener Bass, burde én og samme menighet altså representere et politisk, teologisk, kulturelt og etnisk mangfold. Mangfold i en menighet går ikke bare ut på å respektere og godta folks ulikheter, det handler også om å sette pris på ulikhetene, og se dem som en berikelse til fellesskapet (Lannem i Birkedal, Hegstad og Lannem 2012:108).

Med teori fra Bass i bakhodet, stiller Lannem avslutningsvis i artikkelen spørsmål om det finnes noen grenser for hvor mangfoldig og inkluderende en menighet kan være. Lannem forstår Bass dithen at de mangfoldselementene hun peker på, ikke nødvendigvis trenger å være tilstede i hvert og et av menighetenes tiltak. Menigheten som helhet, med alle sine tiltak, bør ha elementene representert (Lannem i Birkedal, Hegstad og Lannem 2012:110).

Kirkene speiles av samfunnet og området den er lokalisert i. I menigheter hvor kirkegjengerne består av en tilsynelatende homogen gruppe, kan det være problematisk for mennesker som skiller seg ut fra den homogene gruppen, å føle seg inkludert i menigheten. Lannem understreker at i det flerkulturelle og mangfoldige Norge, trenger kirkene større kompetanse på *hvordan* man kan være ulike, og samtidig føle seg inkludert i ett og samme fellesskap (Lannem i Birkedal, Hegstad og Lannem 2012:111).

Oppgavens teoretiske rammeverk er nå gjennomgått. Det er gitt en presentasjon av ulike forskeres oppfattelse av Norges frivillig arbeid, og forståelse av inkluderende fellesskap. I neste kapittel blir oppgavens funn i datamateriale presentert.



## 5. Presentasjon av datamaterialet

Datamaterialet er delt opp i to hovedtemaer, i tråd med problemstillingen og teoriene som er presentert tidligere i oppgaven. De to temaene er motivasjon og kjennetegn for frivillig arbeid, og inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet. På hvert av temaene har jeg flere underpunkter hvor datamaterialet for denne oppgaven er presentert. I dette kapittelet blir informantenes stemmer synliggjort gjennom sitater, samt min egen forståelse av hva informantene har sagt. Jeg presenterer mine funn og erfaringer, ved å belyse både likheter og forskjeller hos informantene. Under temaet motivasjon og kjennetegn for frivillig arbeid, presenterer jeg de frivillige informantenes motiver og erfaringer, og under temaet inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet presenteres både de frivillige og ansattes erfaringer. I tillegg bruker jeg egen observasjon på Værestedet til å underbygge funnene mine. Diskusjon og analyse av mine funn, kommer i drøftingsdelen i kapittel seks.

Datamaterialet skal bidra til å belyse problemstillingen:

**Hva motiverer og kjennetegner de frivillige medarbeiderne på Værestedet, og hvordan arbeider frivillige og ansatte for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap?**

### 5.1 Presentasjon av informantene

Før jeg presenterer datamaterialet, vil jeg først gi en kort presentasjon av informantene i denne undersøkelsen. Samtlige av informantene omtales i hunkjønn på grunn av anonymiseringshensyn, selv om to av informantene er menn og åtte av informantene er kvinner.

Presentasjonen av de frivillige informantene består i hvilken aldergruppe de er i, om de har høyere utdanning, hvor lenge de har arbeidet frivillig på Værestedet, om de tidligere har arbeidet frivillig i andre sammenhenger og om de deltar i Trefoldighetskirkenes menighetsfellesskap utover Værestedet. De frivillige vil videre i oppgaven bli omtalt med kodenavn som F1, F2, F3 osv. Presentasjonen av de ansatte vil bestå i navn, hvor stor stillingsprosent de har, hvem som er deres arbeidsgiver, hvor lenge de har vært ansatt på Værestedet og hva slags ansvar de har der. Diakonene har gitt samtykke til at navnene deres kan bli offentliggjort i denne oppgaven ettersom de er ansatt i offentlige stillinger. Selv om diakonenes navn er offentliggjort, bruker jeg kodenavnene D1 og D2 videre i analysen for å ikke synliggjøre hvem av diakonene som har sagt hva. Det er vedlagt to tabeller, hvor den ene viser en oversikt over hver av de frivillige informantene (Vedlegg 7: Frivillige informanter satt opp i tabell), og den andre viser en oversikt over de frivillige informantene sammenlagt,

med utgangspunkt i informasjonen fra presentasjonen (Vedlegg 8: Frivillige informanter sammenlagt).

Etter presentasjonen gis det en oppsummering hvor fokuset ligger på å finne kjennetegn ved de frivillige informantene.

Frivillig 1 er i aldersgruppen 50-66 år. Hun har ikke høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i fire år. F1 har vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, og deltar ganske ofte i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 2 er i aldersgruppen 25-49 år. Hun har høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i et og et halvt år. F2 har ikke vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, og deltar ikke i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 3 er i aldersgruppen 50-66 år. Hun har ikke høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i tre år. F3 har ikke vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, men deltar regelmessig i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 4 er i aldersgruppen 25-49 år. Hun har høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i fire år. F4 har vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, men deltar ikke i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 5 er i aldersgruppen 25-49 år. Hun har høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i to og et halvt år. F5 har vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, men deltar ikke i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 6 er i aldersgruppen 25-49 år. Hun har høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i tre år. F6 har vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, og deltar ganske ofte i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 7 er i aldersgruppen 25-49 år. Hun har høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i et og et halvt år. F7 har ikke vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, men deltar en sjelden gang i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet.

Frivillig 8 er i aldersgruppen 25-49 år. Hun har høyere utdanning, og har vært frivillig på Værestedet i fem år. F8 har vært frivillig i andre sammenhenger tidligere, men deltar ikke i Trefoldighetskirken menighetsfellesskap utover Værestedet.

Maria Halldén er ansatt som diakon i 50% stilling, og Bydel St.Hanshaugen er hennes arbeidsgiver. Hun har vært ansatt i denne stillingen i fire år, og har hovedansvaret for Værestedet.

Doreen Tangen er ansatt som diakon i 50% stilling, og Trefoldighet menighet er hennes arbeidsgiver. Hun har vært ansatt i denne stillingen i tre og et halvt år, har medansvar for Værestedet.

Oppsummert kan man se noen kjennetegn ved de frivillige informantene. Det er seks kvinner og to menn. Seks av informantene er i aldersgruppen 25-49 år og har høyere utdanning, mens to stykk er i aldersgruppen 50-66 år og har ikke høyere utdanning. Informantene har vært frivillige på Værestedet fra ett og et halvt år til fem år. Fem av informantene har vært frivillige i andre sammenhenger, mens tre av informantene begynte med frivillig arbeid for første gang på Værestedet. Fire av informantene deltar ikke i menighetsfellesskapet i Trefoldighetskirken utover Værestedet, mens fire av informantene deltar alt fra regelmessig til en sjelden gang i menighetsfellesskapet.

Hva disse kjennetegnene indikerer, vil bli drøftet i neste kapittel. Vi går nå over til å presentere motiver og kjennetegn ved de frivillige informantene på Værestedet.

## **5.2 Motiver og kjennetegn ved de frivillige medarbeiderne på Værestedet**

Denne delen presenterer de frivillige informantenes motivasjon for å begynne, og fortsette med å være frivillige medarbeidere på Værestedet, samt en beskrivelse av hvordan informantene opplever at det frivillige arbeidet påvirker livene deres. Gjennom å presentere motivene kommer det også frem noen kjennetegn ved det frivillige arbeidet på Værestedet.

### **5.2.1 De frivilliges motivasjon og begrunnelse for å begynne på Værestedet**

F1, F3 og F6 fikk høre om Værestedet gjennom deltakelse på søndagsgudstjenestene i Trefoldighetskirken. Trivsel i menigheten stimulerte dem til å begynne å arbeide frivillig på Værestedet. F6 la også vekt på at grunnen til at hun valgte å engasjere seg på Værestedet er at det er en utadrettet virksomhet. Målgruppen på Værestedet er mennesker som hun møter hver

gang hun beveger seg ned i byen, og hun kjente på et behov for å gjøre noe for dem. I tillegg uttrykte hun et ønske om å bli kjent med flere som går i menigheten og komme mer inn i miljøet i kirken. F3 ble frivillig for å aktivt kunne ta del i oppfyllelsen av Jesu oppdrag.

”For meg som går i menigheten her da, så var det å bli delaktig i det Jesus gjorde i Bibelen. Det å ikke forbli en benke-sitter, men å bli en gjører som hjelper til. Det var motivasjonen min for å starte her (F3).”

F2, F4, F7 og F8 havnet på Værestedet av tilfeldige årsaker. De meldte seg til frivillighetsentralen på St.Hanshaugen og ble presentert for tiltaket. De hadde alle en lyst til å gjøre noe, et behov for å bidra med noe, men de visste ikke konkret hvor og hva de skulle jobbe frivillig med.

”Jeg bor i sentrum og ser så mange menneskers behov hver gang jeg går ut døra... Jeg blir så fly forbannet for at ikke alle har tak over hodet, og at det finnes narkotika og at det er så mange fattige folk her i verden og sånne ting. Jeg bare måtte begynne å gjøre noe for dem. For når man er fornøyd med det man har selv så må man prøve å gjøre noe for andre. Men det er klart man kan ikke gjøre alt, jeg tenkte, du må bare gjøre det du kan. Så tenkte jeg at jeg ikke skulle redde verden, men litt av den kanskje (F7).”

F4 hadde jobbet som frivillig i idrettslag og hatt masse verv i ti år, så hun hadde lyst til å gjøre noe helt annet enn hva hun hadde drevet med tidligere. Hun trengte en motvekt i livet.

” Du er på jobb og i nabolaget der du bor, alt er så greit og ordentlig liksom, jeg følte veldig sterkt for å få en motvekt til det (F4).”

F8 ønsket å begynne å jobbe frivillig gatenært blant rusavhengige, fordi det var mennesker som alltid har stått henne nært i hjertet. Motivasjonen var å gjøre noe for de som har det vanskeligst i samfunnet. Hun ønsket å jobbe i helger. I og med at Værestedet var det eneste helgetilbudet frivillighetsentralen på St.Hanshaugen hadde, og som passet henne ut ifra hennes motivasjon, så havnet hun der. F5 ble anbefalt å kontakte Kirkens Bymisjon da hun skulle flytte til Oslo. Hun hadde jobbet frivillig på likende tiltak tidligere. Da hun kontaktet Bymisjonen var hun ikke spesifikt bestemt på at hun skulle begynne på Værestedet, men i løpet av intervjuet på Bymisjonen, sa de at de trodde hun ville passe til å være på Værestedet. Det som motiverte henne til å begynne, var det å treffe andre mennesker enn de hun treffer i hverdagen ellers. Det å erfare en annen virkelighet enn hva hun selv har.

Ut fra motivene som er presentert her, kan man se noen kjennetegn ved de frivillige informantene på Værestedet. F1, F3 og F6 har valgt type virksomhet ut fra deres tilhørighetsforhold til kirken. F2, F4, F5, F7 og F8 har valgt type virksomhet ut fra personlig interesse, og ikke ut fra hvor de har tilhørighet.

Nå har vi sett på hva som motiverte de frivillige informantene til å begynne å arbeide frivillig på Værestedet. Videre skal vi se på hva som motiverer de frivillige informantene til å fortsette deres engasjement på Værestedet.

### **5.2.2 De frivilliges motivasjon til å fortsette å arbeide på Værestedet**

Samtlige av informantene uttrykte at det er især fellesskapet de har med gjestene og andre frivillige, som driver dem til å fortsette. F1 la også til at det er både meningsfylt og lærerikt å møte mennesker som er i andre situasjoner enn en selv. Vedkommende sa at "...det gir mer enn det krever, og da vil man bare fortsette." F2 bekreftet og bygde videre på det F1 sa, og la til at hun ser hvor mange mennesker som trenger det hun kan gi. Uansett hvor mye hun gir, så er det bare en liten del av henne. Hun ga uttrykk for at hun jobber og står på mens hun er på Værestedet, men etterpå opplever hun å få mer energi. F3 opplever å ha fått større omgangskrets. I begynnelsen var hun på Værestedet én gang i måneden, men etter å fått mange gode venner både blant gjestene og frivillige, er hun der nesten hver lørdag. F4 mente at det er noe med stemningen i hele kirkerommet under Værestedets åpningstid som får henne til å ville fortsette. Hun påpekte at Værestedet har lånt et av Kirkens Bymisjons lokaler når Trefoldighetskirken har vært opptatt med andre arrangementer på lørdagskvelden, og da har stemningen ikke vært det samme. Det er blide og hyggelige mennesker som er tilstede som skaper en god atmosfære. F4 trives ved at det bygges gjensidige vennskap med både gjester og frivillige.

"Vi er som er storfamilie, føler jeg. Det blir en sånn gjensidig avhengighet, gjestene blir avhengig av deg og du blir avhengig av dem... Jeg gleder meg like mye hver gang til å komme hit (F4)."

F4 og F5 motiveres til å fortsette ved at det er noe helt annet enn den faste jobben de har, og at det man gjør på Værestedet utgjør en forskjell for mange. De uttrykte at de får en form for tilfredstillelse på Værestedet.

"Det er jo en egoistisk tanke, men hadde jeg ikke fått noen tilfredstillelse ved å jobbe på Værestedet, så hadde jeg ikke utsatt meg for de situasjonene som kommer her (F5)."

F6 bygde videre på det F5 sa og delte en refleksjon hun hadde rundt det å ha en selvisk motivasjon for å jobbe på Værestedet.

”Jeg kan lure på om det er riktig å ha en selvisk motivasjon når man utfører et sånt uselvisk arbeid som man gjør her, men jeg tenker at det er veldig menneskelig, jeg tror de fleste av oss har behov for å oppleve at man betyr noe for andre. Det er kanskje det som driver en i et sånt arbeid, og at det ikke er noe galt i at det er motivasjonen. Man kan bidra med mye godt for andre, og i tillegg får man tilfredsstilt sitt eget behov ved å bety noe for andre (F6).”

F8 pekte på at det som motiverer henne til å fortsette på Værestedet, er at gjestene viser at det betyr noe for dem at hun er med. Hun er alltid bevisst på å vise gjestene at de også betyr masse for henne. Mange dømmer Værestedets målgruppe bare ved å se på dem. F8 jobber for å bevisstgjøre gjestene om at de er noe, og for å vise at hun vet at det bor mer i dem enn bare det man ser. F8 har vært med som frivillig på Værestedet i flere år, og hun ser tydelig effekten og betydningen av tiden hun legger ned i Værestedet. Det sosiale fellesskapet og bygge relasjoner med gjestene og de frivillige, driver henne til å holde på.

”...se smilet på gjestene når de går herfra og se gleden i ansiktene deres når de kommer tilbake. Mange av gjestene sier at dette her er høydepunktet i uka deres. Det var en gang en gjest som er rusmisbruker som sa til meg, ” du har løftet oss rusmisbrukere”, når man hører sånt så vil man jo bare fortsette (F8).”

F6 understreket også det var fellesskapet som betyr mest. Gjestene setter tydelig pris på at hun er der, og det motiverer henne helt klart til å komme tilbake. Noe hun også motiveres av, er blandingen av de praktiske oppgavene og det å sitte å prate med folk. Hun liker å bidra med den praktiske biten, fordi det gjør hun ikke så mye av i den jobben hun har til daglig. F7 la vekt på at det som motiverer til å fortsette arbeidet som frivillig på Værestedet er at man blir kjent med nye folk, inkludert de som ikke har det så bra som hun selv har det. Hun ser at det arbeidet hun gjør på Værestedet betyr noe for noen. Det at hun kan tilføre gjestenes liv noe akkurat her og nå, det motiverer henne.

Det er ikke alle de frivillige som har mulighet til å binde seg til faste vakter. F5, F6 og F7 understrekte at den fleksible vaktordningen som Værestedet praktiserer er viktig for å fortsette å være frivillig. F6 mente at det fort kunne blitt vanskelig hvis man hadde måtte binde seg til faste vakter i måneden. Hun vurderte en periode å slutte fordi hun var så mye borte i helgene. For henne handlet det også litt om at hun så at det var mange av de andre

frivillige som var på Værestedet mye oftere enn henne, og hun kjente på at hun også burde vært der mer. Ettersom hun ble oppmuntret til å komme de gangene det passet for henne, ble hun motivert til å fortsette.

Ut fra informantenes motiver til å fortsette sitt arbeid på Værestedet, kan man også se noen kjennetegn. F3 sa at hun er på Værestedet nesten hver lørdag, det indikerer regelmessighet og at hun ønsker kontinuitet i arbeidet. Samtlige av informantene pekte på gjensidigheten i forholdet de har til gjestene og at de motiveres ved at de får et personlig utbytte av arbeidet de utfører. F8 pekte på at hun blir motivert av å tydelig se effekten og betydningen av arbeidet, og det tyder på hun er opptatt av kontinuitet. F5, F6 og F7 motiveres blant annet av den fleksible vaktordningen de har på Værestedet. Det indikerer et episodisk og situasjonsbestemt engasjement.

Nå har vi sett på hva som motiverer de frivillige til å fortsette med sitt engasjement på Værestedet. Videre skal vi se på hvordan det frivillige arbeidet har innvirkning på de frivillige informantenes liv.

### **5.2.3 Hvordan arbeidet på Værestedet har innvirkning på de frivilliges liv**

Det å arbeide som frivillig på Værestedet har stor innvirkning på informantene, både i forhold til hvordan de jobber når de er på Værestedet og i livene deres forøvrig. Både F1 og F2 opplyste om at de har blitt mer tolerante i møte med andre mennesker etter å ha jobbet på Værestedet. F2 sa også at det å jobbe på Værestedet, har satt livet hennes mer i perspektiv. Hun har blitt mer bevisst på hvor bra hun selv har det, og det får henne til å stå på enda mer for andre.

”Jeg har faktisk blitt mye mer tolerant sånn ellers i livet mitt faktisk. Jeg har jobbet her et drøyt år og plutselig er jeg blitt mye mer tolerant overfor hele verden rundt meg. Det er en veldig god følelse. Jeg føler liksom at jeg får så uendelig mye tilbake ved å gi til andre... Vennene mine kaller meg bare for engelen (F2).”

F4 sa at det å jobbe frivillig på Værestedet har forandret henne som person. Hun er har blitt mye mer uredde for å ta kontakt med fremmede. Nå ”tørr” hun å bry seg om andre mennesker. Værestedet har gjort det mulig for henne å se mennesker på en annen måte enn hva hun gjorde tidligere. F4 fortalte videre at hun gjennom å jobbe på Værestedet har fått et større behov for å forsvare marginaliserte mennesker i samfunnet.

”Venner og kollegaer sier at jeg er så snill som er med på Værestedet. Da svarer jeg at det handler ikke om å være snill, det handler om å bry seg om andre mennesker. Jeg

gir mye, men får masse tilbake, så bare slutt å si at jeg er snill... Jeg blir faktisk veldig provosert av mange av kollegaene mine som sier at rusmisbrukere er skyld i det selv, da pleier jeg å svare med å si at de virkelig ikke har peiling på hva de snakker om, og at det kunne like gjerne vært deg og meg. For så lite er det som skal til noen ganger (F4).”

F4 og F5 opplyste om at de har blitt mindre fordomsfulle i møte med mennesker som er annerledes enn seg selv. Nå klarer de å se forbi det ytre i møte med andre og fokuserer på det som bor inni mennesker.

F2, F4 og F5 har alle en daglig jobb som består mye i salgstall og materielle ting, så livene deres har blitt satt i et nytt perspektiv etter å ha arbeidet frivillig på Værestedet. F5 sa:

”Jeg jobber i xx til daglig hvor det er fokus på tall og penger hele dagen. Værestedet setter mitt eget liv i perspektiv, og minner meg på at det også er andre ting som betyr noe (F5)”

F8 opplever å ha lært mye gjennom å være frivillig på Værestedet. Hun har blitt mer bevisst på at alle mennesker er like mye verdt, og at vi alle har de samme menneskelige behovene.

”Jeg opplever at det er en sånn generell holdning i samfunnet som sier at de (Værestedets gjestegruppe) er annerledes. De er ikke annerledes. De er reflekterte mennesker som trenger anerkjennelse for den de er, akkurat som du og jeg.... Jeg har lært utrolig mye av gjestene som er her. De har masse ressurser og de er så veldig mye mer enn bare det man ser... Det viktigste er at jeg sitter igjen med at vi er mennesker alle sammen, det er en ting jeg har tenkt på veldig mange ganger. Jeg vet ikke om jeg hadde reflektert så veldig mye over det før jeg startet å være sammen med mennesker som ikke er helt A4, og som lever litt annerledes enn det jeg gjør. Jeg har fått utvidet horisonten i mitt eget liv, og det har jeg vokst mye på (F8).”

I løpet av hele punkt 5.2 har vi sett på hva som motiverte de frivillige informantene til å begynne med frivillig arbeid, hva som motiverer dem til å fortsette, samt hvordan det frivillige arbeidet har innvirkning på informantenes liv. Nå går vi over til oppgavens neste tema, om Værestedets inkluderende fellesskapspraksis.

### **5.3 Inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet**

Værestedet er et diakonalt tiltak, og frivillige og ansatte jobber derfor for å gjøre tiltaket til et inkluderende fellesskap. Denne delen presenterer funn vedrørende frivillige og ansattes inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet. Funn som både bidrar til å skape inkluderende fellesskap, og funn som utfordrer og hindrer den inkluderende fellesskapspraksisen. Funnene



fra intervjuene med de frivillige og ansatte blir presentert, samt at de blir belyst gjennom funn fra egen observasjon på Værestedet. Kjennetegnene på inkluderende fellesskap; inkludering, likeverd, gjensidighet og felles deltakelse, blir brukt som hovedkategorier i denne delen.

Under hver av hovedkategoriene blir funn fra de frivillige og ansatte presentert sammen. Til sist etter at alle hovedkategoriene er gjennomgått, skrives det om mine funn fra egen observasjon sett opp mot informasjonen som ble presentert i intervjuene.

Før vi starter denne delen er det behov for en begrepsavklaring. Ordene arbeidsinnvandrere, innvandrere, de tilreisende og øst-europeere, er alle ord som informantene brukte om hverandre i intervjuene da de refererte til en gruppe mennesker som antas å ikke være etnisk norske, og som har begynt å gjeste Værestedet. Denne studien har ikke gjort noen undersøkelse på hvor denne gruppen mennesker kommer fra, og hva som er deres ærend i Norge. Det er uvisst om det er mennesker som er i arbeid, eller om de er arbeidssøkere. De frivillige er opptatt av at de ikke kan russisk eller polsk, vi kan derfor anta at mange er fra østlige deler av Europa.

Vi starter med å se hvordan frivillige og ansatte jobber for å skape inkludering som en del av Værestedets inkluderende fellesskapspraksis, samt å se på hva som hindrer inkluderingen.

### **5.3.1 Inkludering som inkluderende fellesskapspraksis**

F1 og F2 pekte på at dialogen mellom gjester, frivillige og ansatte fungerer inkluderende. Det er lagt opp til at alle kan snakke med de man ønsker å snakke med.

” ... Det er ingen sperrer, du snakker med den du har lyst til å snakke med. Det føler jeg er inkluderende på tvers av våre roller som gjest, frivillig eller ansatt (F1).”

F4 sa at Værestedet fungerer inkluderende ved at opplegget i åpningstidene blir lagt på gjestenes premisser. Opplegget er stabilt og forutsigbart med faste rutiner hver uke, og det skaper en trygghet som F4 uttrykker at gjestegruppen trenger. Gudstjenesten som er på Værestedet, er også inkluderende ved at den har en enkel liturgi, en enkel andakt, den er enkelt lagt til rette for at alle skal kunne følge med på det som forkynnes. F4 understreker at terskelen for å gå inn i en kirke for å delta på vanlige gudstjenester, kan være høy for mange av Værestedets gjester.

”Forutsigbarheten i det opplegget vi har her ved at det er stort sett likt hver lørdag, gjør at gjestene kan forvente på forhånd hva de vil møte når de kommer inn her. Gjestene som kommer hit trenger den tryggheten, jeg vet at det er viktig for mange av de... Det er nok ikke alle gjestene som føler seg like velkomne på vanlige gudstjenester, og da er det jo fint at vi har gudstjenester som de føler seg inkludert i (F4).”

F6 bekreftet og bygde videre på det F4 sa, og fortalte at hun (F6) pleier å delta på gudstjenestene i Trefoldighetskirken på søndager, og at hun ytterst sjeldent møter noen av Værestedets gjester der.

”Det at vi har gudstjenester på Værestedet betyr mye for meg. Det er nok mange av gjestene som normalt sett ikke ville gått inn i en kirke, de føler seg kanskje ikke velkomne som F4 sier, så det at det legges til rette for at gjestene får mulighet til å delta på gudstjenester på Værestedet, ser jeg på som viktig. Jeg som går her på gudstjenester til vanlig, ser aldri den gruppa der da. Veldig sjeldent hvert fall (F6).”

Videre vektla F6 det at man kan sette seg ned på samme bord med gjestene og dele et måltid sammen, noe som er inkludering i seg selv. Maten kan også fungere som et virkemiddel for å komme i kontakt med gjestene.

”Rundt bordet er vi alle inkludert, vi er likestilte og i samme situasjon. Vi sitter der for å spise mat i fellesskap. Mat i seg selv skaper et fellesskap. Det er mye enklere å komme i kontakt med folk når man har med seg en kopp kaffe og en tallerken suppe. Man har på en måte en grunn til å sette seg ned (F6).”

Gjestene kan bruke kirkerommet som de ønsker, og det uttrykte F8 som inkluderende.

”De kan sove, sitte og være hvor de vil liksom. Det synes jeg er inkluderende, for hvis det var slik at alle måtte sitte rundt et bord, så hadde det ikke vært så inkluderende. Å sitte rundt et bord å spise, passer ikke for alle. Det er noen som liker å trekke seg tilbake (F8).”

D1 fortalte at mange i gjestegruppen ikke har familier, og kommer på Værestedet fordi de føler seg ensomme. Hun er opptatt av møtet med den enkelte gjest, og at alle skal kjenne seg både sett, husket og inkludert.

”Noen sier at det er Værestedet som får de til å holde ut, rett og slett (D1).”

F6 sa at inkluderingen også kommer til syne i praksis ved at det er rom for alle, og at alle er velkomne. Samtidig påpeker hun at akkurat det er et paradoks. Værestedet har det siste året opplevd nær en fordobling i antall gjester. Gjestegruppen er blitt mer sammensatt, og det er en utfordring ettersom mange av gjestene ikke tilhører Værestedets definerte målgruppe. Pengene som Værestedet får bevilget fra bydelen er øremerket hjemløse, og folk med rus/psykiatri problematikk som holder til i Oslo sentrum. Frivillige og ansatte frykter at bydelen vil slutte å bevilge penger til Værestedet hvis den såkalte ikke-målgruppen fortsetter å vokse.

”Alle blir møtt på samme måte, ingen blir stoppa i døra. Det har jo på en måte vært et tema, ikke det at vi skal begynne å stoppe folk i døra, men med tanke på at gjestegruppen har endret seg og blitt ganske stor. Det kommer en del her som ikke tilhører den definerte målgruppen. Vi kan ikke si at noen ikke får komme inn her. Det at vi har en sånn holdning her, og er med å skape et inkluderende fellesskap... Det med målgruppen og ikke-målgruppen er et veldig vanskelig tema. Vi er avhengige av at det bevilges penger. Vi kan ikke bare si at vi vil ha det sånn og sånn. Hvis vi endrer for mye så kan det hende at bydelen tenker at ”nei dette vil vi ikke støtte” (F6).”

F8 tenkte seg tilbake til tiden da hun startet som frivillig på Værestedet for fem år siden, og sa at gjestegruppen har endret seg veldig. Mange innvandrere har begynt å benytte seg av Værestedets tilbud, og arrangørene ser at flere av de som tilhører målgruppen har blitt borte av den grunn.

”Jeg har hørt blant flere av gjestene som tilhører målgruppen, at de er en del misfornøyd fordi arbeidsinnvandrerne kommer og tar plassene deres. Ikke bare på Værestedet, men også andre steder i byen, tiggeplasser, det er helst romfolket da, men gjestene våre er jo også andre steder hvor de føler seg litt skyvet ut. Mange av gjestene som tilhører målgruppen som var her da jeg begynte som frivillig her, har sluttet å komme hit fordi de synes det blir for mange folk og for krevende å være her (F8).”

Hvis det er slik at folk som ikke tilhører målgruppen skyver ut de som er i målgruppen, kan det få store konsekvenser for Værestedet. Informantene er redde for at den såkalte ikke-målgruppen skal ødelegge for at Værestedet kan eksistere.

”For meg personlig så kan det gjerne være 500 stykker her. Jeg synes bare det er fint at folk trives i kirken og at de synes at Værestedet er et godt sted å være, men det er så mange andre som styrer med Værestedet for at det skal kunne driftes. Hvis vi beveger oss for langt bort fra det som var den opprinnelige intensjonen med tiltaket, så er jeg redd for at bydelen kan komme til å trekke midlene (F8).”

Videre pekte F8 på at matutdelingen er blitt problematisk med så mange gjester tilstede. Med Værestedets begrensede økonomi, har de ikke mulighet til å gi tilstrekkelig med mat til alle. Tidligere kunne gjestene spise seg mette, mens de nå må være restriktive med utdelingen frem til kl. halv syv for å være sikre på at alle får mat. Dessuten må de også ha kapasitet til å ta seg av gjestene. Et annet problem er at arrangørene aldri opplyser de gjestene som ikke tilhører målgruppen, at tiltaket i utgangspunktet ikke er rettet mot dem.

”Vi kan ikke bare slippe folk inn og gi de en suppetallerken. Vi må kunne håndtere og ivareta alle menneskene som kommer hit også. Det klarer vi ikke hvis vi blir flere enn vi er nå. En annen ting som er problematisk, er at ikke-målgruppen lever i lykkelig uvitenhet om at dette er et tiltak som ikke opprinnelig er for dem. Det er jo vår skyld at vi ikke tok tak i det tidligere, men det har vært vanskelig for de har jo kommet gradvis. Vi ønsker de jo velkomne når de kommer, og gir dem mat... De tror det er åpent for alle, og det er det jo, men med et men liksom (F8).”

Det at gjestegruppen nå består av mange innvandrere, byr også på andre utfordringer for inkluderingen. De fleste av innvandrerne på Værestedet snakker verken norsk eller engelsk, og samtlige av informantene uttrykte at språk hindrer dem i å kunne kommunisere godt med de fremmedspråklige. Det har resultert i at innvandrerne sitter på bord for seg selv, og tar ikke del i det sosiale fellesskapet på samme måte som resten av gjestegruppen og arrangørene på Værestedet gjør. Informantene ga uttrykk for at de synes det er vanskelig å ta kontakt med arbeidsinnvandrerne.

”Jeg kan ikke russisk, jeg kan ikke polsk, så jeg får ikke samme kontakten med de grupperingene. Du kan hilse og si hei, men jeg føler ikke for å sette meg ned med tolv stykker jeg ikke skjønner et kvekk av (F4).”

F1 påpekte språkbarrierene på Værestedet, men understrekte at det ikke var bevisste holdninger fra arrangørenes side å ekskludere arbeidsinnvandrerne fra det sosiale fellesskapet.

”Jeg håper ikke mange føler seg ekskludert. Altså vi kan ikke russisk eller polsk, men det er ikke ekskluderende holdninger som gjør at vi ikke kan det (F1).”

De ansatte føler også sterkt på den utfordrende situasjonen Værestedet har havnet i. Både D1 og D2 synes det er vanskelig å finne passende løsninger. De mener at Værestedet nærmest har blitt en suppestasjon for alle typer mennesker i Oslo sentrum, og kjenner at de har beveget seg bort fra intensjonen med tiltaket. Værestedet klarer ikke å imøtekomme innvandrerens behov.

”Vi har mange tilreisende fra Europa, og det er ikke den gruppen vi får penger for, så da må vi gjøre noe... Vi har fått klar beskjed fra styringsgruppen i Bydelen at vi må prøve å gå tilbake til intensjonen, altså det å gi mennesker i sentrum som sliter med rus og psykiatri et pusterom fra hverdagen... I begynnelsen var det ti gjester og ti frivillige som satt sammen og hadde kveldsmat. Da hadde man mulighet til å følge opp gjestene og bli ordentlig kjent med de. Det går ikke nå som det er 140 gjester hver lørdag. Nå må vi nesten bruke all vår tid på å løpe frem og tilbake til kjøkkenet bare for å servere og ordne med maten. Det blir helt feil... De gode møtene med gjestene har vi ikke kapasitet til å skape nå... Bybildet har jo endret seg katastrofalt i løpet av åtte år, men det er et politisk problem, ikke Værestedets problem. Et endret bybilde vil ikke si at et prosjekt endrer seg. Da må man heller starte opp et eget tilbud for de tilreisende. Det er blitt utført en undersøkelse blant de øst-europeiske gjestene våre, og den viser at de trenger er norskkurs, jobb og kunnskap om det norske systemet og samfunn. Det kan vi ikke gi dem her på Værestedet, det er et helt annet prosjekt... Diakonien skal jo være etter hvilke behov som finnes i samfunnet. Vi på Værestedet ser et behov og en nød som vi ikke kan dekke, men vi tar disse utfordringene med videre til kirken og bydelen så må de jobbe videre med hvordan man kan møte dette behovet (D2).”

Informantene løftet også frem at de praktiske oppgavene går på bekostning av de gode møtene med gjestene. Hvis gjesteantallet fortsetter å vokse og det blir enda mer hektisk å jobbe på Værestedet, kan det gå utover motivasjonen til de frivillige.

”Blir det for mange her, så blir det ikke den samme trivelige atmosfæren. Det sosiale vil det jo bli mindre av, fordi det blir så hektisk med alt det praktiske... Man kan jo spør seg hvem som orker å fortsette som frivillig, om det skulle bli sånn at vi bare må løpe frem og tilbake hele tiden (F5).”

Vi har nå sett på informantenes bidrag til inkludering som en del av Værestedets inkluderende fellesskapspraksis, samt noen utfordringer som er med å hindre inkludering. Videre skal vi se nærmere på informantenes bidrag til likeverd som inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet, samt hva som kan hindre gjestenes opplevelse av likeverd.

### **5.3.2 Likeverd som inkluderende fellesskapspraksis**

D2, F4 og F8 er opptatt av å vise respekt for alle gjestene. De ønsker å møte alle gjestene på samme måte, og at alle skal bli anerkjent for de personene de er.

”Jeg er veldig opptatt av at man skal si hei og ha det til alle. Jeg ønsker at alle skal kjenne på at de har blitt sett. Tilstedeværelse og møtet med den enkelte er det viktigste i et inkluderende fellesskap synes jeg. Det er ikke så enkelt når det er så mange her, men jeg gjør mitt beste... På Værestedet kan man komme som man er, man trenger liksom ikke prestere noe for å komme hit. Tilbakemeldingen vi får fra gjestene er at det betyr mye at vi anerkjenner dem for den de er. Det at vi frivillige viser interesse overfor gjestene, får de til å føle seg interessante og det gir dem et håp om at det finnes et bedre liv for dem i den andre enden (F8).”

F4 påpekte at hun synes det er viktig at man møter gjestene som likeverdige mennesker. At alle som vil kan komme inn på Værestedet, gjestene møter nok stengte dører ellers. Både F1, F2, F8 og D1 uttrykte at de jobber for å gjøre skillene mellom ”vi” (arrangørene) og ”de” (gjestene) så lite synlige som mulig.

”Det er jo klart at vi kommer ikke vekk fra at de er gjester, og de står i en suppekø som kan være med å skape et skille på en måte. Så langt det er mulig, så ønsker vi å være med å spre verdier og holdninger som ikke skaper dette skillet. Jeg ønsker å legge vekt på at det er et hyggelig møte mellom likeverdige mennesker, og at vi kan se forbi det som skiller oss (D1)”.

Det å ikke sette skiller mellom gjestene og arrangørene, har bydd på utfordringer den siste tiden.

”Det sosiale med gjestene er veldig viktig. Det å se de liksom, og se hva de trenger. Jeg prøver så godt jeg kan å ikke vise at jeg har den derre hjelperollen, den synes jeg kan være litt klein. Det kan fort bli sånn at man hjelper for mye sånn at gjestene blir hjelpeløse, for man vil så gjerne hjelpe. Det prøver jeg å forhindre, man må kjenne litt på det så det ikke blir for mye. Det er viktig at skillene mellom ”vi” og ”de” blir så små som mulig... Det er ikke så mye ”vi” og ”de” her synes jeg, det er blitt litt mer nå i det siste. Jeg kjenner litt på det som en ukultur når det er så mange fremmedspråklige her, for vi klarer ikke håndtere de på samme måte som de andre gjestene våre (F8).”

F6 og F8 påpekte at selv om de egentlig ønsker å behandle alle likt så er det vanskelig. De hender at de som arrangørene vet at er i målgruppen får særbehandling, noe som bringer frem urettferdige situasjoner for de øvrige gjestene.

”Det med maten er vanskelig, vi må begrense den i forhold til hvor mye vi får, samtidig så gir vi kanskje to ganger til de vi vet at er i målgruppen. Det får de andre gjestene med seg, og de kommer og sier at de også vil ha mer, noe vi ikke kan gi. Det er sånn vi har valgt å gjøre det, men mange opplever nok det som urettferdig (F6).”

”Noen får ting her, som klær og sokker. De andre gjestene ser det, men så ser vi at behovet ikke er tilstede akkurat der og da, de er kanskje ikke våte på beina, men de ønsker bare å få siden andre gjør det (F8).”

Vi har nå sett på informantenes bidrag til likeverd som en del av Værestedets inkluderende fellesskapspraksisen, samt hva som hindrer gjestens opplevelse av likeverd. Videre skal vi se

hvordan frivillige og ansatte jobber for å synliggjøre gjensidigheten, og se hva som utfordrer gjensidigheten på Værestedet.

### 5.3.3 Gjensidighet som inkluderende fellesskapspraksis

F3 og D1 påpekte at alle mennesker opplever å være sterke i noen perioder og svakere i andre perioder. Det å være sterk eller svak er ikke konstant. D1 jobber for å vise gjestene gjensidigheten som ligger i det.

”Jeg synes det er viktig at både vi og gjestene er klar over at vi alle har mer eller mindre de samme behovene... I møte med gjestene legger vi vekt på at vi også er sårbare som mennesker, og at vi ikke kan være den sterke part til enhver tid... Det er ikke sånn at vi sterke skal gi til de stakkars svake... Vi som har levd litt har jo kjent på det at rollene kan skifte (D1).”

”Det er så fint på Værestedet for man kan komme som man er. Den ene gangen så kan du kanskje sitte på benken og trenge hjelp, mens andre ganger kan du være den hjelpende part (F3).”

F1, F2, F3, F4 og D1 påpekte at man jobber *med* gjestene, og ikke *for* gjestene. De mener at Værestedet fungerer som en stor familie. Man snakker om hverdagslige ting som alle har like store forutsetninger for å kunne noe om, de deler gode historier og ler masse sammen.

F4, F5, F6, og F7 uttrykte gjensidigheten ved at man ser gjestene, og at de frivillige opplever selv å bli sett av gjestene.

F8 og D2 gav uttrykk for noen utfordringer ved gjensidigheten. De synes det er vanskelig når man ikke lenger har så mye tid til å sitte ned å ha samtaler med gjestene. D2 opplever at tiden ikke strekker til for å få nære relasjoner. Det kan være gjester man har snakket mye med tidligere, og som forventer at de frivillige skal ta seg tid til lengre samtaler. F8 sa at hun er redd for at gjestene ikke skal føle seg sett på samme måten som tidligere. En annen utfordring er å få gjensidige vennskap med de fremmedspråklige.

”Vi burde bli flinkere til å være mer tilstede blant de bordene med mange fremmedspråklige. Det er veldig ofte de grupperer seg, og da går ingen av oss å sette seg sammen med de... De blir alltid sittende for seg selv i sitt eget fellesskap, og ikke med resten av fellesskapet (F8).”

D1 påpekte en utfordring ved at noen av gjestene fremstår overfor andre gjester at de er frivillige medarbeidere.

”Det hender vi har gjester som opptrer som rene sosialarbeiderne når de er her, og som selv har store psykiske problemer. Jeg kjenner at det er et dilemma når de setter seg ned å snakker med de mest sårbare gjestene som er her. Gjestene tror at de er her i roller som frivillige, og det blir feil. Selv om det skaper skiller mellom de frivillige og gjestene, så har jeg vært nødt til å sette noen grenser på hva som er greit at gjestene snakker seg i mellom om. Det er ikke alle som har dømmekraft til å forstå hva som egner seg i en samtale og ikke, selv om intensjonen er aldri så god. Jeg ønsker jo ikke at det skal være skiller, men det har noe med ryddigheten og forutsigbarheten i det hele (D1).”

Nå har vi sett hvordan informantene jobber for å skape gjensidige relasjoner med gjestene, samt noen utfordringer som er med å hindre gjensidigheten. Vi går nå videre til å se på hvordan informantene legger til rette for at gjestene kan være med i deltakelsen og utførelsen av kveldene på Værestedet, samt hva som hindrer gjestene i å kunne delta på lik linje med arrangørene.

### **5.3.4 Felles deltakelse som inkluderende fellesskapspraksis**

Samtlige av informantene opplyste om at noen av gjestene er med i deltakelsen og utførelsen av kveldene på Værestedet, men at det helst skulle vært mer. Småoppgaver som å dele ut liturgiprogrammer og salmebøker til andakten er det alltid gjestene som utfører. På somrene når de har vaffelsteking på utsiden av kirken, hjelper gjestene til med å bære stoler og border. F6 understrekte at hun tror det er viktig å la gjestene få lov til å hjelpe til. Det fører til at skillene mellom arrangørene og gjestene blir mindre. F8 sa at hun opplever det som at gjestene har et behov for å bidra med noe.

”Med en gang jeg går til søpla for å tømme den, så kommer det én eller to løpende og vil hjelpe til. Det er viktig for dem å kunne bidra med noe tilbake. Det blir deres måte å vise at de setter pris på å være her... Jeg vil jo tro at de som sitter her lørdag etter lørdag, år etter år, kjenner på det å bidra med noe. Jeg ser helt klart behovet deres (F8).”

F1, F4 og F8 fortalte at fra tid til annen leser gjestene dikt eller Bibelvers under andakten. Hvis diakonene ikke har klart å skaffe pianist til andakten, så hender det at noen av gjestene hjelper til med det. De påpekte at gjestene er deltakende under andakten i både lystenningen, når det er nattverd og alle reiser seg under velsignelsen, og i samtalegruppene. Gjestene er deltakende, men de er ikke mye involvert i planleggingen og utførelsen av de ulike elementene. F8 pekte på en utfordring med andakten og samtalegruppene. De foregår bare på norsk, så når omtrent halvparten av gjestene er fremmedspråklige, vil det si at en betydelig stor del av gjestegruppen hindres av språk til å ta like stor del av disse elementene.



F2, F4, F8, D1 og D2 påpekte at restriksjonene Værestedet har fått fra mattilsynet begrenser gjestenes deltakelse i utførelsen av kveldene på Værestedet.

”Angående servering og sånn har vi fått ganske strenge hygienerestriksjoner som til og med de frivillige kan synes er vanskelige nok å overholde. Mange av gjestene sier de kan hjelpe til og sånn, men det er vanskelig å åpne opp for at noen gjester kan hjelpe til, mens andre gjester ikke får lov fordi de ikke er proper nok... så det er en del begrensninger vi må ta hensyn til, selv om det skaper et skille mellom ”oss” og ”dem”... Det ideelle hadde jo vært hvis alle hadde kunne gjort alt (D1).”

F8 skulle ønske at de frivillige og ansatte snakket mer seg i mellom om hvordan gjestene kan bli mer deltakende i utførelsen av kveldene på Værestedet. Både F8 og D2 pekte på at mye av gjestenes deltakelse i utførelsen bærer preg av tilfeldig deltakelse der og da, og at lite av det er planlagt på forhånd.

Vi har nå sett på hvordan informantene legger til rette for at gjestene kan være deltakende og med i utførelsen av kveldene på Værestedet, samt hva som hindrer deltakelse og utførelse. Videre skal vi se i hvor stor grad de ansatte mener at Værestedet er en del av et større fellesskap, hele Trefoldighet menighet.

### **5.3.5 Værestedet som del av Trefoldighet menighet**

Både D1 og D2 uttrykte at Trefoldighet menighet som helhet er lite involvert i Værestedet. Både de som ansatte og de frivillige har etterlyst mer tilstedeværelse av menighetens prester og øvrig stab i Værestedets åpningstid. Diakonene fortalte at et klart mindretall av de frivillige er engasjert i menigheten utover Værestedet. Etersom få av de frivillige kjenner menigheten utover Værestedet, har diakonene fått tilbakemeldinger fra de frivillige om at de ønsker å bli mer kjent med ledelsen i kirken for å få et større innblikk i hva Værestedet er en del av. D2 understrekte at hun synes at menigheten burde vært mer involvert i Værestedet enn å bare ha det som et flaggskip utad.

Diakonene inviterer stadig Værestedets gjester og frivillige til å delta på andre arrangementer i kirken, og Værestedet blir ofte omtalt på Trefoldighetskirkens søndagsgudstjenester. På søndagsgudstjenestene oppfordres kirkegjengerne til å bli med som frivillige medarbeidere på Værestedet, og det hender også at kollekten på søndagsgudstjenestene går til Værestedet. Til tross for at det inviteres fra begge hold til å bli mer involvert i hverandre, sa diakonene at oppslutningen rundt invitasjonene er lav.

Nå har vi sett på hvordan diakonene mener at Værestedet er involvert i resten av Trefoldighet menighet. Videre skal vi se i hvor stor grad det som kom frem i intervjuene samsvarer med min egen observasjon på Værestedet.

### **5.3.6 Observasjonsfunn sett mot funn fra intervjuene**

Som jeg har vist i hele punkt 5.3, så ga ikke informantene en glorifisert versjon av Værestedet. I intervjuene kom det frem både positive og utfordrende sider med Værestedets inkluderende fellesskapspraksis, og det styrker troverdigheten i det som ble sagt. Gjennom egen observasjon på Værestedet fikk jeg studere den faktiske praksisen. Etter å ha vært gjennom både observasjons- og intervjurundene, er datainnsamlingen gjennom de ulike intervjuene, i samsvar med det jeg har observert.

I kapittel fem har vi sett på funn i datamaterialet som er relevante for å besvare oppgavens problemstilling. Neste kapittel utgjør studiens drøftingsdel. Her blir funnene fra kapittel fem drøftet opp mot oppgavens teoretiske rammeverk.

## **6. Drøftingsdel**

Drøftingsdelen er delt inn i tre deler. I første del analyseres de frivilliges motiver kjennetegn, den andre delen drøftes Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. I siste og tredje del drøfter vi sammenhengen mellom de frivilliges motivasjon og deres inkluderende fellesskapspraksis på Værestedet.

### **6.1 Motiver og kjennetegn ved de frivillige medarbeiderne på Værestedet**

Vi skal nå analysere motiver og kjennetegn ved de frivillige medarbeiderne på Værestedet, i lys av noen motiver og kjennetegn ved frivillige i samfunnet for øvrig. Først analyserer vi motiver for å begynne å arbeide frivillig på Værestedet, for så å analysere motiver for å fortsette med å arbeide frivillig på Værestedet. Til sist analyserer vi hvorvidt Værestedets frivillige kjennetegnes av klassisk eller ny frivillighet.

En uklarhet med tabellen over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig, er at verken Habermann eller Wollebæk og Sivesind spesifiserer om motivene de peker på, er de mest utbredte motivene for å begynne, eller å fortsette med frivillig arbeid. Etersom dette ikke er spesifisert, velger denne studien å ta utgangspunkt i denne tabellen som gjeldende motiver både for å begynne og for å fortsette med frivillig arbeid.

#### **6.1.1 Motiver for å begynne å arbeide frivillig på Værestedet**

Som vi så i forrige kapittel hadde de frivillige informantene ulike motiver for å begynne å arbeide frivillig på Værestedet. F1, F3 og F6 opplyste om at trivsel i menigheten stimulerte dem til å begynne som frivillige. F3 trakk frem at det var troen på Jesus og det å bli delaktig i oppfyllelsen av Jesu oppdrag som motiverte henne til å begynne på Værestedet. F6 kjente på et behov for å gjøre noe for andre, og at hun ønsket å heve sin sosiale kapital ved å stifte bekjentskap med flere i menigheten. F2, F4, F7 og F8 opplyste alle om motiver som lyst og behov for å gjøre noe. F7 trakk også frem sosial indignasjon som motiv. Hun er opprørt over nøden hun ser mange i samfunnet lider under, og det fikk henne til å begynne som frivillig på Værestedet. F8 pekte på motiver som en særskilt interesse for å jobbe med rusmisbrukere, og med utgangspunkt i egen situasjon så ønsket hun å jobbe i helger. Både F4 og F5 ble motivert av et ønske om å se, og erfare en virkelighet som gir en motvekt til livet de lever ellers.

## **Motiver for Værestedets frivillige sammenlignet med motiver for frivillighet i samfunnet for øvrig**

Denne oppgavens empiriske funn vedrørende motiver for å begynne som frivillig på Værestedet, skal nå sammenlignes med tabellen hvor Habermann (2007:64), og Wollebæk og Sivesind (2010:83) viser til de mest utbredte motiver av frivillighet i samfunnet for øvrig.

Ved en sammenligning av motivene de frivillige informantene har for å begynne på Værestedet, med de mest utbredte motivene i samfunnet for øvrig, kan man se en del likheter, men også noen motiver som ikke kommer frem i tabellen. For å gjøre denne oppgavens funn sammenlignbare med Habermann og Wollebæk og Sivesind, er funnene blitt delt inn i de samme tre motivskategoriene som teoretikerne bruker. De tre motivskategoriene er normative/tradisjonelle motiver, instrumentelle/selvrelaterende motiver og strukturelle/saksorienterte motiver.

De frivillige informantene på Værestedet har syv likheter med tabellen over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig.

- 1) F3s normative/tradisjonelle motiv om tro og overbevisning.
- 2) F6s instrumentelle/selvrelaterende motiv om hevet sosial kapital.
- 3) F2, F4, F7 og F8s normative/tradisjonelle motiv om å gjøre noe godt.
- 4) F7s normative/tradisjonelle motiv om sosial indignasjon.
- 5) F8s strukturelle/saksorienterte motiv om interesse for arbeidet.
- 6) F8s instrumentelle/selvrelaterende motiv om utgangspunkt i egen situasjon.
- 7) F4 og F5s instrumentelle/selvrelaterende motiv om å se og erfare en annen virkelighet, som kan forstås under motivet nytte/læring.

Videre kan man se to motiver som ligger til grunn for frivillige på Værestedet, men som ikke forekommer i tabellen over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig.

- 1) F1, F3 og F6s normative/tradisjonelle motiv om trivsel på én arena som stimulerte til videre engasjement.
- 2) F2, F4, F6, F7 og F8s normative/tradisjonelle motiv om behov for å gjøre noe for andre.

Vedrørende det å ha behov for å gjøre noe for andre som motiv, skriver Habermann (2007:48) at det utgjør et viktig motiv for mange. Dette motivet er et utbredt motiv for mange på Værestedet, så det stemmer overens med teorien fra Habermann. Motivets skiller seg fra tabellen over de mest utbredte motivene, ettersom motivet ikke fremkommer der.

Habermann (2007:53) viser til at man kan ha et motivmiks, altså flere motiver, til grunn for sitt frivillige engasjement. Dette har også flere av de frivillige på Værestedet. Både F2, F3, F4, F6, F7 og F8 har flere motiver for å begynne på Værestedet. Av tilfellene av motivmiks, er det tre informanter, (F4, F6 og F8), som har motivmiks på tvers av de ulike motivskategoriene. Wollebæk og Sivesind (2010:84) peker på i deres undersøkelse, at det er sterk korrelasjon mellom normative/tradisjonelle og instrumentelle/selvrelaterende motiver, svak korrelasjon mellom instrumentelle/selvrelaterende og strukturelle/saksorienterte motiver, og svak korrelasjon mellom normative/tradisjonelle og strukturelle/saksorienterte motiver. F4 og F6 har en miks av normative/tradisjonelle og instrumentelle/selvrelaterende motiver, og F8 har en miks av alle tre motivskategoriene. Det viser at det er relativt sterk korrelasjon mellom normative/tradisjonelle og instrumentelle/selvrelaterende motiver, ettersom F4 og F6 utelukkende, og F8 blant annet, har disse motivmiksene. Instrumentelle/selvrelaterende og strukturelle/saksorienterte, og normative/tradisjonelle og strukturelle/saksorienterte er motivmiks som bare forekommer hos F8, og man kan derfor påpeke at det er svak korrelasjon mellom disse motivskategoriene blant Værestedets frivillige informanter. Dette kan tyde på at Wollebæk og Sivesinds funn om korrelasjon mellom de ulike motivskategoriene også er valide på Værestedet.

Videre i frivillighetsteorien henviser Habermann (2007:58-59) til en undersøkelse utført av Wollebæk, Selle og Lorentzen, hvor de har funnet at folks motiver for å begynne med frivillig arbeid har en overvekt av normative/tradisjonelle motiver. I tilfellet på Værestedet, hadde informantene fjorten normative/tradisjonelle motiver, fem instrumentelle/selvrelaterende motiver og ett strukturelt/saksorientert motiv. Det vil si at en klar overvekt, pekte på normative/tradisjonelle motiver for å starte som frivillige medarbeidere på Værestedet. Dette er funn som bekrefter funnene fra undersøkelsen til Wollebæk, Selle og Lorentzen som Habermann henviser til (Wollebæk, Selle og Lorentzen i Habermann 2007:58-59).

Denne oppgavens empiriske funn vedrørende motiver for å begynne med frivillig arbeid på Værestedet, er nå blitt analysert ut ifra oppgavens teoretiske rammeverk. Som vi har sett, er det meste av de frivilliges motiver og engasjementet på Værestedet i overensstemmelse med frivilliges motiver og engasjement i samfunnet for øvrig. Videre skal vi analysere funnene om hva som motiverer Værestedets frivillige til å fortsette i arbeidet, og se hvorvidt det skiller seg samfunnet for øvrig eller ikke.

### **6.1.2 Motiver for å fortsette med å arbeide frivillig på Værestedet**

I kapittel fem hvor denne oppgavens funn ble presentert, så vi at samtlige av informantene opplyste om at det først og fremst er fellesskapet med gjestene og andre frivillige som motiverer de frivillige til å fortsette på Værestedet. F1 og F2 viste også til at de blir motivert til å fortsette ved at de opplever arbeidet som meningsfylt, lærerikt og at det gir mer enn det krever. F3 påpekte at hun har fått hevet sin sosiale kapital, så det å omgås de nye vennene sine motiverer henne til å fortsette. F4 uttrykte at hun er i et gjensidig avhengighetsforhold til gjestene, og den gode stemningen og atmosfæren som det er i kirkerommet motiverer henne til å fortsette på Værestedet. F4, F5 og F6 motiveres av at arbeidsoppgavene på Værestedet består av noe helt annet enn jobben de har til daglig, at arbeidet på Værestedet utgjør en forskjell for mange, og at de får tilfredsstilt et behov ved å arbeide på Værestedet. F8 viste til at hun føler seg betydningsfull i møte med gjestene, og at gjestene betyr mye for henne. Hun ser resultater av arbeidet hun utfører på Værestedet og det motiverer henne til å fortsette. F5, F6 og F7 motiveres av den fleksible vaktordningen Værestedet praktiserer. F7 la også til at hun motiveres av at hun blir kjent med nye folk som ikke har det så bra som henne, og at hun føler seg betydningsfull på Værestedet.

#### **Motiver for å fortsette som frivillig på Værestedet sammenlignet med motiver for frivillighet i samfunnet for øvrig**

Motivene for å fortsette med å arbeide frivillig på Værestedet vil bli sammenlignet med tabellen hvor Habermann (2007:64), og Wollebæk og Sivesind (2010:83) peker på de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig. Her kan vi både se en del likheter og en del forskjeller fra tabellen. De samme tre motivskategoriene vil bli brukt.

Det er fem likheter mellom de frivillige informantenes motiver for å fortsette med frivillig arbeid og tabellen (presentert i pkt. 4.1.1) over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig.

- 1) Alle informantenes normative/tradisjonelle motiv om fellesskap.
- 2) F1 og F2s Instrumentelle/selvrelaterende motiver om nytte/læring. At arbeidet er lærerikt og at det gir mer enn det krever, forstås som motivet om nytte/læring.
- 3) F3 og F6s instrumentelle/selvrelaterende motiv om hevet sosial kapital.
- 4) F4, F7 og F8s normative/tradisjonelle motiv om å føle seg betydningsfull. (F4s motiv om at gjestene er avhengig av henne, og F4 og F5s motiv om at arbeidet utgjør en forskjell for mange, forstås under motivet om å føle seg betydningsfull).

- 5) F4, F5, F6, F7 og F8s instrumentelle/selvrelaterende motiv om utgangspunkt i egen situasjon. (F4s motiv om at hun er blitt avhengig av gjestene, F4 og F5 motiv om at det er en annen type arbeid enn deres daglige jobber, F5, F6 og F7s motiv om fleksibel vaktordning, F8s motiv om at gjestene betyr mye for henne forstås som motivet om utgangspunkt i egen situasjon).

Det er fire motiver som ligger til grunn for Værestedets frivillige til å fortsette med frivillig arbeid, som man ikke kan finne i tabellen over de mest utbredte motivene for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig.

- 1) F1 og F2s normative/tradisjonelle motiv om meningsfylt arbeid.
- 2) F4s instrumentelle/selvrelaterende motiv om god stemning og atmosfære.
- 3) F8s instrumentelle/selvrelaterende motiv om at hun ser resultater av arbeidet.
- 4) F4, F5 og F6 instrumentelle/selvrelaterende motiv om at de får tilfredsstillelse.

Som Habermann (2007:53) påpeker har frivillige ofte flere motiver for å fortsette med frivillig arbeid, enn hva man hadde da man startet med arbeidet. Etter å ha presentert informantene fra Værestedets motiver for å fortsette med å være frivillige, ser vi at samtlige av informantene har mer enn ett motiv for å fortsette på Værestedet. F4 for eksempel, har hele fem ulike motiver for å fortsette på Værestedet. Dette indikerer at Habermanns teori om at frivillige har ofte flere motiver for å fortsette, enn hva de hadde da de begynte med frivillig arbeid, også stemmer med de frivillige på Værestedet.

Da vi i pkt. 6.1.1 analyserte motivene for å begynne med frivillig arbeid fant vi tre tilfeller av motivmiks på tvers av motivskategoriene. For å fortsette med frivillig arbeid ser vi at samtlige av informantene har motivmiks på tvers av motivskategoriene. Alle informantenes motivmiks på tvers av motivskategoriene består av en blanding av normative/tradisjonelle og instrumentelle/selvrelaterende motiver. Det vil si at Wollebæk og Sivesinds (2010:84) funn om sterk korrelasjon mellom motivene normative/tradisjonelle og instrumentelle/selvrelaterende motiver, også gjelder for motivene til de frivillige på Værestedet.

Undersøkelsen Habermann (2007:58-59) henviser til av Wollebæk, Selle og Lorentzen, viser at folks motiver for å fortsette med frivillig arbeid, har en overvekt av instrumentelle/selvrelaterende motiver. I pkt. 6.1.1 fant vi fjorten tilfeller av normative/tradisjonelle motiver, fem instrumentelle/selvrelaterende motiver og ett strukturelt/saksorientert motiv for å begynne med frivillig arbeid. For å fortsette med frivillig arbeid er det tretten tilfeller av normative/tradisjonelle motiver, tolv tilfeller av instrumentelle/selvrelaterende motiver og ingen strukturelle/saksorienterte motiver. Det vil si

at det er en liten tilbakegang av normative/tradisjonelle og strukturelle/saksorienterte motiver, og en stor økning av instrumentelle/selvrelaterende motiver. Til tross for den store økningen av instrumentelle/selvrelaterende motiver, er det fortsatt ett tilfelle mer av normative/tradisjonelle motiver, enn instrumentelle/selvrelaterende motiver for å fortsette med frivillig arbeid på Værestedet. Undersøkelsen til Wollebæk, Selle og Lorentzen som viser en overvekt av instrumentelle/selvrelaterende motiver for å fortsette med frivillig arbeid, gjelder ikke for utvalget på Værestedet.

Vi har nå sett på hva som motiverer de frivillige på Værestedet til å fortsette med sitt arbeid, og sammenlignet det med motiver for frivillig arbeid i samfunnet for øvrig. Ut ifra kapittel fem hvor oppgavens funn ble presentert, kan vi se at den frivilligheten som de frivillige informantene representerer har noen kjennetegn. Videre skal vi analysere disse kjennetegnene opp mot kjennetegn på frivilligheten i samfunnet for øvrig. Vi skal også analysere, der det er mulig, hvorvidt frivilligheten på Værestedet er preget av klassisk eller ny frivillighet.

### **6.1.3 De frivillige medarbeidernes kjennetegn**

Norges frivillige sektor er i endring, og i teorikapittelet pekte vi på fem endringer og utviklingstrekk som kjennetegner Norges frivillige sektor. Wollebæk og Sivesind (2010:23) pekte på det første kjennetegnet som er økningen av den nye formen for frivillighet, virtuell frivillighet. Dette er en type frivillighet som ikke er aktuell på Værestedet, og vi skal derfor ikke konsentrere oss om dette første kjennetegnet. Fokuset videre, vil ligge på de andre fire kjennetegnene ved Norges frivillige sektor.

Det andre kjennetegnet ved Norges frivillige sektor er økningen av antall korttidsfrivillige. Wollebæk og Sivesind definerer korttidsfrivillige som å arbeide frivillig i mindre enn 30 minutter pr. uke (Wollebæk og Sivesind 2010:25). Denne studien har ikke avdekket hvor ofte de frivillige medarbeiderne er på Værestedet. Etersom Værestedet har den fleksible vaktordningen, som er beskrevet tidligere i oppgaven, kan antall minutter brukt på frivillig arbeid på Værestedet, variere stort fra måned til måned. Når de frivillige er på vakt, er de tilstede fra kl. 14.30-19.30. Høyst sannsynlig er de fleste frivillige på Værestedet oftere enn hver tidende uke, og da jobber de i gjennomsnitt mer enn 30 minutter pr. uke. Det vil si at Værestedets frivillige ikke regnes som korttidsfrivillige. Ifølge Wollebæk og Sivesind kan økningen av antall korttidsfrivillige tyde på at folk er mer villig til å forplikte seg på kort tid enn på lang tid.



Det at folk er mer villig til å forplikte seg på kort tid, er noe man kan kjenne igjen hos noen av de frivillige informantene på Værestedet. F5, F6 og F7 understrekte at den fleksible vaktordningen var et viktig motiv for å kunne fortsette som frivillige. Disse tre informantene har ikke mulighet til å binde seg til regelmessige vakter, og er derfor preget av et sporadisk engasjement ut fra når det passer for dem. Samtidig ser vi at disse informantene har vært frivillige i andre sammenhenger tidligere, og at de har vært med som frivillige på Værestedet over lenger tid. F5 har vært med i to og et halvt år, F6 i tre år og F7 i ett og et halvt år. Ifølge tabellen hvor Habermann (2007:322) har satt kjennetegn ved klassisk frivillighet opp mot kjennetegn ved ny frivillighet, kjennetegnes F5, F6 og F7 av ny frivillighet ved at deres engasjement er episodisk og situasjonsbestemt. Samtidig ser vi at de har vært med lenge, og det er et tegn på klassisk frivillighet. Derfor kan vi påstå at F5, F6 og F7 kjennetegnes av en blanding av ny og klassisk frivillighet, vedrørende deres engasjement.

Andre informanter som F3, sa at hun er på Værestedet nesten hver lørdag. Det tyder på at F3 er opptatt av regelmessighet og kontinuitet i arbeid hun utfører på Værestedet. F8 påpekte at hun blir motivert til å fortsette som frivillig ved at hun ser effekten og betydningen av tiden hun legger ned på Værestedet. Dette indikerer at F8 er opptatt av kontinuitet. F3 har vært med i tre år og F8 i fem år, og hele deres engasjement peker i retningen av klassisk frivillighet. De resterende informantene har også jobbet på Værestedet i lang tid, F1 i fire år, F2 i ett og et halvt år og F4 i fire år. Altså kjennetegnes F1, F2, F3, F4 og F8s engasjement av klassisk frivillighet.

Oppsummert ser vi at det er tre informanter som har et episodisk og situasjonsbestemt engasjement, samtidig som de har vært med på Værestedet i lang tid, og kjennetegnes derfor av en blanding av klassisk og ny frivillighet. De fem resterende informantene har også vært med i lang tid, og kjennetegnes av klassisk frivillighet. Selv om denne studien ikke har dekning for å si noe om hvor mange minutter hver av de frivillige bruker i løpet av en måned på Værestedet, inngår neppe noen av de i det Wollebæk og Sivesind omtaler som korttidsfrivillige. Endringen i Norges frivillige sektor ved økning av antall korttidsfrivillige, ser ikke ut til å gjelde på Værestedet.

Det tredje kjennetegnet ved Norges frivillig sektor, er en økt individualisering. Som Gulbrandsen og Ødegård (2011:102) peker på, ønsker folk å stå fritt i valget om hvor og hva de skal jobbe frivillig med. Som vi så i forrige kapittel så var ingen tilfeldighet at F1, F3 og F6 havnet på Værestedet. De stod helt fri til å engasjere seg hvor de ville, men de valgte å engasjere seg på Værestedet på grunnlag av sitt tilhørighetsforhold til menigheten. Dette peker i retningen av klassisk frivillighet. F2, F4, F5, F6, F7 og F8 oppga tilfeldige eller delvis

tilfeldige årsaker til at de havnet på Værestedet. De kontaktet Frivillighetssentralen på St.Hanshaugen, og valgte type virksomhet ut fra personlig interesse, og ikke ut fra tilhørighetsforhold. Disse informantene kjennetegnes av ny frivillighet i deres valg av type virksomhet.

Individualiseringen som Norges frivillige sektor opplever, er i stor grad gjeldende på Værestedet. Selv om F1, F3 og F6 valgte å engasjere seg etter hvor de har tilhørighet, så gav ingen av de uttrykk for i intervjuene at de var drevet av, som Gulbrandsen og Ødegård (2011:102) peker på, tilskrevne eller arvede sosiale posisjoner i Trefoldighetskirken. Samtlige av informantene er preget av individualisme innen frivillighetens kultur, og kjennetegnes derfor av ny frivillighet.

Kjennetegn nummer fire ved Norges frivillige sektor er sammenhengen mellom frivillig arbeid og høyere utdanning, da særlig blant menn. Undersøkelsen til Wollebæk og Sivesind viser at hvis man har høyere utdanning kan sannsynligheten for å arbeide frivillig, øke med over 50 prosent. Etersom det er anonymisert hvilket kjønn informantene har, kan vi ikke se videre på sammenhengen mellom frivillig arbeid, utdanning og kjønn. Vi kommer til å fokusere videre på sammenhengen mellom frivillig arbeid og utdanning. Dette kjennetegnet inngår ikke i Habermanns tabell om klassisk eller ny frivillighet, og lar seg derfor ikke analyseres opp mot denne tabellen.

Seks av de frivillige informantene opplyste om at de har høyere utdanning, mens to av informantene ikke har det. Det indikerer at det er en sammenheng mellom frivillig arbeid og utdanning, også på Værestedet. Hvis de frivillige informantene i denne studien er representative for alle de frivillige på Værestedet, betyr det at det er 66 prosent større sannsynlighet for at man begynner som frivillig på Værestedet hvis man har høyere utdanning, enn hvis man ikke har det.

Det at folk med høyere utdanning har større sannsynlighet for å begynne med frivillig arbeid, kjennetegner også Værestedets frivillighet.

Det femte og siste kjennetegnet vi skal se på ved Norges frivillige sektor, er at kvinner i høyere grad enn menn, arbeider frivillig i alle yrkesaktive år, mens menn arbeider mer frivillig enn kvinner etter de har nådd pensjonsalder. Som det fjerde kjennetegnet, lar heller ikke dette kjennetegnet seg analyseres opp mot Habermanns tabell om klassisk eller ny frivillighet.

De frivillige informantene har en kjønnsfordeling på seks kvinner, og to menn, og samtlige av de frivillige informantene er i aldersgrupper hvor de fortsatt er yrkesaktive. Med utgangspunkt i denne informasjonen, ser vi at funnet til Wollebæk og Sivesind (2010:55) om

at kvinner generelt er mer delaktige i frivillig arbeid gjennom alle yrkesaktive år enn hva menn er, også kjennetegner Værestedets frivillighet. Denne oppgavens undersøkelse viser at to av tre frivillige på Værestedet er kvinner. Wollebæk og Sivesinds funn om at menn er mer aktive etter de har blitt pensjonister, ser ikke ut til å kjennetegne Værestedets frivillighet, ettersom samtlige av informantene er i arbeid og derfor under pensjonsalder.

Vi har nå analysert kjennetegn ved de frivillige på Værestedet, opp mot kjennetegn i frivilligheten i samfunnet for øvrig, samt sett hvor vidt Værestedets frivillige kjennetegnes av klassisk eller ny frivillighet. Nå går vi over til drøftingsdelens andre del. Her skal vi drøfte hvordan frivillige og ansatte arbeider for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap.

## **6.2 Værestedet er et inkluderende fellesskap, men...**

I denne oppgaven blir inkluderende fellesskap forstått gjennom de fire kjennetegnene inkludering, likeverd, gjensidighet og felles deltakelse, i tråd med Den norske kirkes *Plan for diakoni* (2008). I forrige kapittel presenterte vi informantenes uttalelser om hvordan de jobber for å skape inkluderende fellesskap på Værestedet, samt noen utfordringer som truer og hindrer deres inkluderende fellesskapspraksis. I denne delen skal vi drøfte informantenes uttalelser om deres inkluderende fellesskapspraksis fra forrige kapittel, i lys av oppgavens teoretiske rammeverk. Vi starter med å drøfte hvordan frivillige og ansatte arbeider for å skape inkluderende fellesskap gjennom bordfellesskapet.

### **6.2.1 Bordfellesskapet som inkluderende fellesskapspraksis**

Både Det lutherske verdensforbunds *Diakoni i kontekst* (2010:31-32), Dietrich (2011:63) og Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008:20), understreker at det i diakonale inkluderende fellesskap skal bli lagt til rette for at mennesker skal ha fellesskap med Gud og med hverandre. *Diakoni i kontekst* (2010:31-32) peker på at bordfellesskapet dreier seg både om menneskers møte med Gud gjennom gudstjeneste og nattverd, og menneskers gjestfrie møter med hverandre, og gjennom å spise sammen.

Værestedet vektlegger bordfellesskapet både i forhold til å legge til rette for at mennesker skal få møte Gud og andre mennesker. Vedrørende det at mennesker skal få møte Gud, pekte F4 på at Værestedet har gudstjenester med enkel liturgi og andakt, for alle skal kunne følge med på hva som blir forkynt. Omtrent én gang i måneden har Værestedet nattverd-gudstjeneste. *Diakoni i kontekst* (2010:32) påpeker at det strider grovt imot Guds vilje å skulle utestenge noen fra nattverdsfeiringen. Den samme forståelsen har arrangørene på Værestedet. På Værestedet inkluderes alle i nattverdfellesskapet. F6 sa at hun sjeldent treffer

noen fra Værestedets gjestegruppe på Trefoldighetskirkenes søndagsgudstjenester, og både F4 og F6 understrekte at terskelen for å gå inn på en vanlig gudstjeneste kan være høy for mange av Værestedets gjester. Ut ifra F4 og F6 uttalelser kan vi anta at mange av gjestene ikke deltar i andre gudstjenestefellesskap enn på Værestedet. Det vil i så fall si at nattverden som forrettes på Værestedet, er eneste anledning mange av gjestene har til å ta del i det hellige fellesskapet. Værestedet har stor oppslutning om nattverden, og det understreker at gjestene har et behov og ønske om å få delta i nattverdsfeiringen.

Vedrørende det at mennesker skal møte hverandre rundt bordet, påpeker *Diakoni i kontekst* (2010:32) at bordfellesskapet på Jesu tid, hadde en bredere betydning enn bare det å spise sammen. Rundt bordet la man grunnlaget for gode vennskap, hvor man ble anerkjent for den man er, og man var solidariske med hverandre. Værestedets frivillige og ansatte er opptatte av å legge til rette for at alle skal få møte hverandre rundt bordet. F6 pekte på at rundt bordet er alle inkludert og likestilte. Hun sa at mat i seg selv skaper fellesskap, og at det er enklere å komme i kontakt med folk når man spiser sammen. F6s uttalelse om fellesskapet rundt bordene, minner om den betydningen bordfellesskapet hadde på Jesu tid.

Frivillige og ansatte jobber for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap gjennom bordfellesskapet hvor man kan møte både Gud og mennesker. Som vi så i forrige kapittel, byr dette på noen utfordringer. Selv om gudstjenestene blir tilrettelagt på en enkel måte for at alle skal forstå hva som blir forkynt, er bruken av det norske språk et hinder for mange av innvandrerne. Språkbarrierene hindrer ikke bare i gudstjenestene. Både samtalegruppene som Værestedet har etter samtalegudstjenestene, samt innvandrernes interaksjon med andre gjester, frivillige og ansatte hindres også av språkforståelse. De frivillige og ansatte synes det er utfordrende å sette seg ned ved bordene med innvandrerne som verken snakker norsk eller engelsk. Det har ført til at innvandrerne sitter rundt bord adskilt fra de andre gjestene, og blir derfor ikke en del av Værestedets fellesskap som helhet.

En mulig løsning kunne vært å meldt fra til Frivillighetssentralen på St.Hanshaugen om at Værestedet trenger noen frivillige medarbeidere med øst-europeiske språkkunnskaper. Disse frivillige medarbeiderne kunne gagnet Værestedets inkluderende fellesskapspraksis på flere måter. For det første kunne de fungert som tolk under gudstjenestene. Da hadde Værestedet lagt bedre til rette for at også innvandrerne kunne forstått forkynnelsen i gudstjenestene og nattverden. For det andre så kunne de ha oversatt liturgiprogrammene til språk som også innvandrerne på Værestedet kan. På den måten kan innvandrerne følge gangen i gudstjenesten på samme måte som de som kan norsk. Den tredje måten frivillige medarbeidere med øst-europeiske språkkunnskaper kunne gagnet Værestedets inkluderende

fellesskapspraksis på, er at de kunne fungert som et bindeledd mellom innvandrerne og resten av fellesskapet på Værestedet. De frivillige medarbeiderne som synes det er utfordrende å sette seg ned ved bordene der innvandrerne sitter, kunne sammen med de frivillige med øst-europeiske språkkunnskaper, satt seg ned med innvandrerne så de kunne kommunisert og blitt kjent med hverandre. Man kunne ha omorganisert litt på bordene, slik at ikke innvandrerne sitter segregert fra resten av fellesskapet. På den måten kunne innvandrerne blitt kjent med flere av de andre gjestene, og dermed blitt mer inkludert i hele Værestedets fellesskap.

De fysiske rammene i kirkerommet har noen begrensninger. Det blir ikke satt frem tilstrekkelig med bord og stoler til alle gjestene, så mange må sitte på benkeradene å spise. Det gjør at mange av gjestene ikke får ta del i det gode fellesskapet rundt bordene. Kirkerommet er stort, så utfordringen kunne enkelt blitt løst ved å sette frem flere bord og stoler.

Vi har nå drøftet hvordan frivillige og ansatte arbeider for å skape inkluderende fellesskap gjennom bordfellesskapet. Videre skal vi drøfte hvordan frivillige og ansatte arbeider for å gjøre skillene mellom Værestedets aktører så små som mulig, og hvor vidt en eventuell rolleutsletting påvirker deres inkluderende fellesskapspraksis.

### **6.2.2 Er aktørene på Værestedet et ”vi”, og skal være slik?**

Arrangørene på Værestedet arbeider for å gjøre skillene mellom gjestene, frivillige og ansatte så små som mulig, noe som er i tråd med Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008). De ansatte jobber med å spre diakonale verdier og holdninger til de frivillige, hvor de blant annet vektlegger det å viske ut disse skillene. Informantene viste til flere punkter hvor skillene mellom arrangørene og gjestene ikke er synlige. Frivillige og ansatte opplever at alle kan snakke med alle, uavhengig av deres roller som gjest, frivillig eller ansatt. Når man spiser rundt bordene, så er alle likestilte og i samme situasjon. De fungerer som én stor familie. Informantene ønsker å legge vekt på møtet mellom likeverdige mennesker, snakke om hverdagslige ting som alle har like stor forutsetning for å kunne noe om, og legge til rette for at man kan se forbi det som skiller arrangørene fra gjestene. De prøver å ikke fremtre i hjelperroller for å forhindre pasifisering av gjestene, og fokuserer heller på å løse oppgaver i fellesskap. Informantene påpekte også at de jobber *med* gjestene, ikke *for* gjestene. I samtale med gjestene, vektlegger frivillige og ansatte at de gjenkjenner seg som sårbare mennesker, og at ingen kan bestandig være den sterke part. Dette er alle punkter som viser hvordan

frivillige og ansatte jobber for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap, i forsøk på å viske ut skillene mellom gjester, frivillige og ansatte.

I Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008) og i Jordheims (2009) presentasjon av denne planen, kan deres ”oppskrift” på å utøve diakoni i enkelte kontekster oppleves litt virkelighetsfjern og klisjéaktig. Jordheim peker på at en av hovedårsakene til at Kirkerådet endret definisjonen på *diakoni*, var at de ønsket å viske ut det som kunne antyde at det er et sterkt ”vi” som utfører diakoni til et nødlidende ”dem” som mottar tjenester. *Plan for diakoni* og Jordheim presenterer en visjonær ideal-diakoni, men den er ikke alltid like lett å sette ut i praksis. Ovenfor har vi sett på flere punkter som viser hvordan frivillige og ansatte jobber for å viske ut skille mellom ”vi” og ”de”. I denne oppgavens kontekst er det også visse situasjoner hvor skillene mellom de ulike rollene ikke lar seg viske ut, og som kanskje ikke bør viskes ut heller. Det er for eksempel ikke mulig å komme bort fra at det er gjestene som står i suppekø, og at det er de frivillige som deler ut suppen. Ettersom Værestedet har et stramt budsjett, og derfor har begrensede mengder med suppe, er det avgjørende å prioritere suppen ut likt til alle. For å gjøre det rettferdig overfor gjestene, er det de frivillige som har ansvaret for å dele ut suppen. Det at suppeutdelingen utføres av frivillige, har også med mattilsynets krav til hygiene å gjøre. Mange av gjestene ønsker å hjelpe til, men arrangørene ser at det vil by på problemer å la noen få hjelpe til, mens andre ikke får lov. Et annet eksempel er når noen av gjestene opptrer på en slik måte at andre gjester tror de er frivillige på Værestedet. Da er man nødt til å sette noen grenser på hva som er greit at gjestene gjør, og hva som bør overlates til arrangørene. Gjestene stoler på taushetsplikten de frivillige og ansatte har, derfor kan det være uheldig om noen av gjestene deler sensitiv informasjon med andre gjester, som de gjerne trodde var frivillige.

I møte med denne typen utfordringer, er det viktig at man faktisk skiller på hvem som har hvilke roller. Enkelte skiller og en viss skjevhet i rollene er det nok sunt å ha i denne konteksten. Som D1 sa, så har disse skillene noe med ryddigheten og forutsigbarheten i opplegget på Værestedet å gjøre. Til tross for at det er noen skiller og skjevhet mellom de ulike rollene, trenger ikke det å gå på bekostning av diakonien og Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. Det handler om *hvordan* aktørene opptrer i de ulike rollene. Selv om man har et klart skille på hvem som er arrangører og hvem som er gjester, behøver ikke skillene indikere at noen er konstant sterke og noen er konstant svake. Det er likevel fullt mulig å ha noen skiller uten at arrangørene har en ovenfra-og-ned holdning til gjestene.

Hvis det var slik at alle faktisk gjorde alt, og det ikke var noen skiller mellom arrangørene og gjestene, så kan det hende det hadde gått ut over kvaliteten på Værestedets

inkluderende fellesskapspraksis. Ryddigheten, forutsigbarheten og tryggheten som vi har sett at mange av Værestedets gjester trenger, kunne blitt svekket ved en rolleutsletting. Værestedet behøver å skille på de ulike rollene for å kunne bevare deres inkluderende fellesskapspraksis gjennom inkludering, likeverd, gjensidighet og felles deltakelse.

### **Noen refleksjoner**

Informantene påpekte at de ikke jobber *for* gjestene, men *med* gjestene. Gjør de egentlig det? Hvis det er slik at de jobber *med* gjestene, bør ikke da gjestene være mer involvert i planleggingen og utførelsen av kveldene på Værestedet? Ifølge informantene, har mange av gjestene lyst og behov for å bidra med oppgaver, men stort sett er det meste av gjestenes deltakelse i utførelsen, preget av tilfeldigheter som man kan kalle nødløsninger. Samtlige av informantene opplyste om at gjestene ikke er involvert i planleggingen. I Kirkerådets *Plan for diakoni* (2008:18) står det at, i et inkluderende fellesskap skal alle gis muligheten til å både gi og ta imot. Alle mennesker har ulike gaver og egenskaper som kan være til berikelse for fellesskapet. Arrangørene på Værestedet bør bli mer bevisst på hva slags gaver og egenskaper som bor i gjestene, og hvordan disse gavene og egenskapene kan gagne fellesskapet. Gjestenes deltakelse trenger å bli styrket. En måte å begynne dette arbeidet på, er at ansatte og frivillige begynner å snakke sammen mer konkret om hvordan man kan involvere gjestene mer i planleggingen og utførelsen av kveldene på Værestedet.

I løpet av intervjuene kom det frem at informantene opplevde alle på Værestedet som en stor familie og at alle behandles likt. Samtidig som informantene senere i intervjuene, påpekte at de i liten grad involverer seg med innvandrerne som kommer på Værestedet. Dessuten pekte noen av informantene på at de i noen tilfeller særbehandler de gjestene som arrangørene vet tilhører Værestedets definerte målgruppe. Gjestene i målgruppen får utdelt klær og mer suppe, enn hva gjestene som ikke tilhører målgruppen får. Det at noen av Værestedets gjester får særbehandling, strider imot det inkluderende fellesskapets teologiske grunnlag og identitet. Det lutherske verdensforbund viser i *Diakoni i kontekst* (2010:27) til flere eksempler hvor Gud er opptatt av å ikke gjøre forskjell på folk. Det samme gjør Paulus, i 1.Kor. 12 understreker han at alle mennesker er like viktige, og advarer mot å gjøre forskjell på folk. Særbehandling av enkelte gjester, er en praksis som truer likeverdet i Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. Informantene pekte på at gjestene registrerer at enkelte gjester får særbehandling, og opplever det som urettferdig. Selv om det kan være mange årsaker til at noen får særbehandling, blir det likevel feil når de resterende gjestene kjenner på forskjellsbehandling. Værestedet er et diakonalt tiltak som ønsker å være et inkluderende

fellesskap, og en slik praksis er motstridende i et inkluderende fellesskap. Har man først blitt ønsket velkommen som gjest på dette tiltaket, burde gjestene kunne forvente at de har en praksis som behandler alle likt.

Nå har vi drøftet hvordan frivillige og ansatte jobber for å viske ut skille mellom dem og gjestene, samt sett hvordan en rolleutsletting kan få konsekvenser for Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. Vi har også drøftet noen refleksjoner om gjestenes deltakelse og forskjellsbehandling. Videre går vi over til å drøfte hvor vidt et inkluderende fellesskap kan nå et metningspunkt.

### **6.2.3 Kan det inkluderende fellesskapet nå et metningspunkt?**

I Dietrichs teologiske refleksjoner omkring kirken som fellesskap, påpeker hun at fellesskapet alltid må forstås dynamisk og i utvikling fra intensjonen og sammenhengen hvor fellesskapet finner sted. For at fellesskapet skal fungere inkluderende, mener Dietrich at det er viktig å alltid ønske alle velkommen (Dietrich i Dietrich, Dokka og Hegstad 2011:54). Værestedet er i dag et resultat av denne typen inkludering. Helt siden starten av tiltaket, har de åpnet døren for alle, og ønsket alle velkommen.

Bydelen som bevilger penger til tiltaket, og arrangørene på Værestedet, er klare på at intensjonen med Værestedet er å gi rusmisbrukere, bostedsløse og folk med psykiske lidelser som oppholder seg i Oslo sentrum, et pusterom fra deres tøffe hverdag. Dette tiltaket har ikke til hensikt å nå alle mennesker i samfunnet, det er rettet mot utvalgte sårbare grupper. Det at Værestedet utfører en praksis hvor de ønsker alle velkommen, ser de konsekvensene av nå. I dag har Værestedet mange gjester som ikke tilhører den definerte målgruppen. F8 påpekte at flere fra Værestedets målgruppe har sluttet å komme på Værestedet fordi det blir for krevende, og for mange folk tilstede. Det er tydelig at de som har sluttet, ikke anser Værestedet som et pusterom fra hverdagen lenger. Værestedet har blitt så over-inkluderende at flere av gjestene som tiltaket opprinnelig er rettet mot, føler seg ekskludert. Tiltaket klarer ikke lenger å møte deres behov, og da opphører målgruppen med å delta. Informantene er oppgitt over situasjonen Værestedet har havnet i. Samtlige av informantene anser fellesskapet og relasjonene de har med gjestene som hovedpoenget med tiltaket. Gjesteantallet er blitt så stort at arrangørene føler at de bruker mesteparten av tiden på å løpe frem og tilbake til kjøkkenet bare for å ordne med maten, og de har derfor ikke tilstrekkelig med tid til å omgås gjestene.

Spørsmålet er om et inkluderende fellesskap kan nå et metningspunkt. I følge Dietrich, er trolig svaret, nei. På Værestedet er opplevelsen en annen. De opplever å ha nådd et



metningspunkt i antall gjester. Alle de praktiske oppgavene som må utføres, går på bekostning av deres inkluderende fellesskapspraksis. Værestedet har havnet i strid med seg selv, fordi de har hatt en over-inkluderende praksis fra starten av. Det er ikke blitt satt noen grenser for hvem som kan, og hvem som ikke kan delta på Værestedet. Da Værestedet startet opp, hadde frivillige og ansatte mulighet til å møte og følge opp gjestenes behov, fordi det var færre gjester. Informantene er opptatt av å skulle se og anerkjenne gjestene for de personene de er. D2 pekte på tilfeller hvor noen av gjestene forventer at arrangørene skal ha tid til lengre samtaler, noe det som regel var tid til tidligere. Frivillige og ansatte sliter med å nå alle gjestene. Dietrich mener at diakonale fellesskap alltid skal jobbe med videreutvikling. Arrangørene og Bydelen mener at Værestedet har utviklet seg for mye. I stedet for å jobbe med videreutvikling, står de nå overfor utfordringer om hvordan de kan redusere tiltakets omfang, og gå tilbake til den opprinnelige intensjonen med tiltaket slik det var i starten.

Frivillige og ansattes tanker om å gå tilbake til intensjonen, indikerer et ønske om at kvalitet skal gå foran kvantitet. Værestedets arrangører opplever at logistikken overkjører deres inkluderende fellesskapspraksis, og det vil de gjøre noe med. Det inkluderende fellesskapet bryter sammen når gjesteantallet blir for stort. Altså kan man si at det inkluderende fellesskapet har et metningspunkt.

Arrangørene av Værestedet er opptatt av hvem i gjestegruppen som tilhører, og hvem som ikke tilhører tiltakets målgruppe. Det vil by på problemer om ansatte og frivillige skulle begynne å sortere folk i døra, og bare ønske de som tilhører målgruppen velkommen. De kjenner neppe til alle gjestenes behov og livssituasjon, så det vil bli vanskelig å definere hvem som faktisk tilhører målgruppen. Det blir feil å bare skulle sortere folk på grunnlag av nasjonalitet. Dessuten er gjestene som ikke inngår i målgruppen, så sant informantene vet, uvitende om at tiltaket i utgangspunktet ikke er rettet mot dem, og mange av dem kunne opplevd en slik sortering diskriminerende.

Lannem i Birkedal, Hegstad og Lannem (2012:111) peker på at kirkene skal speiles av samfunnet og området kirkene er lokalisert i. Trefoldighetskirken er en kirke plassert midt i Oslo sentrum. Denne kirken må derfor speile det mangfoldet som er i Oslo sentrum. D2 opplyste om at Værestedet ser en nød og et behov de ikke klarer å dekke. Diakonene løfter utfordringene frem for bydelen og resten av kirken, og ber dem jobbe videre med hvordan de kan møte dette behovet. For at Værestedet skal kunne redusere gjesteantallet, og gå tilbake til det som er intensjonen med tiltaket, trenger Trefoldighetskirken å starte et nytt tiltak som dekker disse behovene som Værestedet har kartlagt. Hvis det er slik at kirken og diakonien skal være et svar på de utfordringene samfunnet står overfor, nytter det ikke å bare stenge

døra for folk som ønsker å delta på Værestedet, uten å ha et annet alternativ å tilby.

Værestedet har kartlagt at innvandrerne som kommer på Værestedet, trenger norskkurs, jobb og kunnskap om det norske system og samfunn. Som vi så i kapittel to under pkt. 2.1.2 hvor Trefoldighetskirken ulike tilbud ble presentert, er det ingen av tilbudene som er rettet mot innvandrere. For at Trefoldighetskirken skal kunne speile det mangfoldet som er i Oslo sentrum, er det behov for et tiltak for innvandrere. Ettersom behovene allerede er kartlagt, burde det være oppfordring nok til at Trefoldighetskirken startet med norskkurs. På norskkurset kunne man lært innvandrere det norske språk, samt kunnskap om det norske system og samfunn. Det er vanskelig å få jobb i Norge uten å kunne det norske språk. Etter hvert som innvandrerne fikk norskkunnskaper, ville sjansene deres for å få jobb i Norge øke betraktelig. Gjennom et slikt tiltak ville Trefoldighetskirken speilet samfunnets utfordringer på en bredere måte, samt at menigheten som helhet ville blitt et mer inkluderende fellesskap ved å ha et tilbud som også inkluderer innvandrere.

Vi har nå drøftet Værestedets opplevelse av å ha nådd et metningspunkt i antall gjester, og hvordan det truer Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. Det er blitt vist til et forslag om hvordan man kan løse situasjonen de har havnet i. Videre skal vi drøfte hvor vidt Værestedet er en del av Trefoldighetskirken storfellesskap, og hvordan storfellesskapet er en del av Værestedet.

#### **6.2.4 Værestedet som en del av et større fellesskap**

Både *Diakoni i kontekst* (2010:29) og Dietrich (2011:56) påpeker at fellesskapet må være diakonalt i sin praksis. Trefoldighet menighet har en diakonal profil, hvor Værestedet er menighetens største diakonale tiltak. Selv om Værestedet er en del av Trefoldighet menighet, opplyste diakonene om at de frivillige og gjestene, i liten grad er involvert i Trefoldighetskirken utover Værestedet. Det samme gjelder motsatt vei, Trefoldighetskirken med sin stab og kirkegjengere er lite involvert i Værestedet. D2 savner et større engasjement på Værestedet fra menighetens side, og synes de burde være mer involvert enn å bare ha det som et flaggskip utad. Ut ifra det diakonene fortalte, virker det som at Værestedet i liten grad utgjør en del av Trefoldighetskirken storfellesskap. Det er tydelig at diakonene ønsker å styrke samholdet mellom Værestedet og Trefoldighet menighet. Uten særlig hell, inviterer diakonene stadig både Værestedets frivillige og gjester til arrangementer i menigheten, og de inviterer staben og kirkegjengerne til å delta på Værestedet. At responsen på diakonenes invitasjoner er lav, kan indikere flere ting.

For det første indikerer det at Værestedets frivillige og gjester i liten grad deltar i menigheten for øvrig, mangel på tilhørighet til menigheten. Det at mange av de frivillige mangler tilhørighet til menigheten, er naturlig ettersom de frivillige blir rekruttert til Værestedet uavhengig av menighetstilhørighet gjennom Frivillighetssentralen på St.Hanshaugen. At gjestene ikke kjenner på tilhørighet til menighetens storfellesskap, indikerer at det vi har drøftet tidligere om at terskelen for å delta på vanlige gudstjenester kan være høy, også gjelder for Trefoldighetskirken.

For det andre kan det indikere at frivillige og gjester synes det er vanskelig å kjenne seg inkludert i menigheten for øvrig. Lannem (2012:111) påpeker at i menigheter hvor kirkegjengerne består av en tilsynelatende homogen gruppe, kan det være vanskelig for utenforstående å føle seg inkludert i menigheten. Denne studien har ikke utført noe undersøkelse av Trefoldighet menighet utover Værestedet, og derfor er det vanskelig å si hvorvidt dette faktisk er tilfelle i Trefoldighet menighet. Uavhengig av faktiske forhold i Trefoldighetskirken, skjeler vi til det Lannem (2012:111) skriver, at kirkene i Norge generelt, trenger større kompetanse på hvordan man kan være ulike og samtidig inkludert i ett og samme fellesskap.

Som *Diakoni i kontekst* (2010:29) peker på, har noen en diakoniforståelse som sier at diakonien kun er for spesielt interesserte personer. Derfor anses ikke diakonien som et felles ansvar i oppfyllelsen av Guds oppdrag. Den labre responsen på diakonenes invitasjoner kan derfor, til sist, indikere at kirkegjengerne mangler en bevisstgjøring om at Værestedet, menighetens største diakonale tiltak, er hele menighetens felles ansvar.

Samholdet mellom Værestedet og Trefoldighet menighet, kunne muligens blitt styrket gjennom å gjøre noen grep. For det første kunne Værestedet åpnet opp for at man også kunne melde seg som frivillig direkte til diakonene, og slippe å gå via Frivillighetssentralen på St.Hanshaugen. Da ville muligens flere kirkegjengere meldt seg til tjeneste ved at innmeldingen ble mer tilgjengelig. Gjennom å få flere frivillige fra menigheten, ville samholdet mellom tiltaket og menigheten blitt styrket gjennom at flere deltar begge plasser.

Hvis tilfellet er slik at Værestedets frivillige og gjester ikke føler seg inkludert i menigheten, kan samholdet, for det andre, bli styrket hvis kirken gjør som Lannem (2012:111) påpeker, skaffer seg større kompetanse på hvordan man kan være ulike og samtidig inkludert i samme fellesskap.

For det tredje kan samholdet mellom Værestedet og menigheten bli styrket ved at Trefoldighetskirkens forkynnelse bevisstgjorde kirkegjengerne på bibelsk diakoniforståelse.

Det ville muligens gjøre kirkegjengerne mer observante på deres diakonale ansvar, som igjen ville føre til at flere meldte seg som frivillige på Værestedet.

Til sist kunne samholdet blitt styrket ved at Trefoldighetskirkenes stab prioriterte å besøke og ta del i Værestedet. Da hadde Værestedets frivillige og gjester blitt mer kjent med ledelsen i menigheten for øvrig. Det kunne hatt en positiv effekt i å få flere gjester og frivillige til å delta mer i Trefoldighetskirkenes storfellesskap.

Oppgavens andre drøftingsdel om hvordan frivillige og ansatte jobber for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap, er nå ferdig drøftet. Vi går nå over til oppgavens tredje del i drøftingen.

### **6.3 Sammenhengen mellom de frivilliges motivasjon og Værestedets inkluderende fellesskapspraksis**

I oppgavens tredje drøftingsdel skal vi drøfte sammenhengen mellom de frivilliges motivasjon og Værestedets inkluderende fellesskapspraksis.

Vi starter med å se at frivillig arbeid fører til holdningsendringer, og drøfter hvor vidt disse holdningsendringene preger de frivilliges inkluderende fellesskapspraksis.

#### **6.3.1 Frivillig arbeid fører til holdningsendringer**

Som vi så i kapittel fem under pkt. 5.2.3, har arbeidet på Værestedet ført til noen holdningsendringer i de frivillige informantenes liv.

F1 og F2 opplyste om at de har blitt mer tolerante i møte med mennesker etter å ha arbeidet frivillig på Værestedet. F4 sa at hun var blitt mer uredd for å ta kontakt med fremmede mennesker, og at hun klarer å se forbi det ytre i mennesker. Hun har også fått et behov for å forsvare marginaliserte mennesker. F4 og F5 pekte på at de har blitt mindre fordomsfulle. F2, F4 og F5 viste til at livene deres er blitt satt i en nytt perspektiv etter å ha jobbet frivillig på Værestedet. F8 opplever å ha lært mye av gjestene. Hun har blitt mer bevisst på at alle mennesker er like mye verdt, og at alle har de samme elementære behovene.

Jordheim i Johannessen, Jordheim og Korslien (2009:14) peker på at, i diakonale fellesskap skal alle bli hørt og sett, regnet med og inkludert. Styrker disse holdningsendringene Værestedets inkluderende fellesskapspraksis, når det gjelder å høre og se, regne med og inkludere gjestene? Svaret på spørsmålet er åpenbart ja. Holdningsendringer som mer toleranse, mindre fremmedfrykt, færre fordommer, nytt perspektiv på livet og bevissthet om menneskers likeverd, er alle holdninger som kan være med å forme en praksis som gjør at man hører og ser, regner med og inkluderer gjestene på en bedre måte enn hva

man gjorde før man opplevde disse endringene. De frivillige informantene opplyste om at holdningsendringene preger livene deres, og vi kan dermed anta at holdningsendringene også preger Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. Frivillig arbeid fører altså til holdningsendringer, som igjen påvirker praksisen i arbeidet.

Vi har nå drøftet om holdningsendringene de frivillige medarbeiderne har opplevd etter å ha jobbet på Værestedet henger sammen med, og påvirker deres inkluderende fellesskapspraksis. Videre skal vi drøfte hvordan kirkerommets estetikk kan være med å prege stemningen i rommet, samt hva som skjer med atmosfæren, fellesskapet og frivilligheten når de instrumentelle oppgavene får for mye fokus på Værestedet.

### **6.3.2 Det er noe med den gode stemningen og atmosfæren**

F4 påpekte at det er noe med stemningen kirkerommet som gjør at hun motiveres til å arbeide frivillig på Værestedet. Den samme stemningen som er i kirkerommet, er ikke å finne når Værestedet ved ulike anledninger har måttet låne lokaler av Kirkens Bymisjon. F4 klarer ikke sette konkrete ord på hva det er med kirkerommet som utgjør denne atmosfæren. I boka *Hellige hus* av Repstad og Tønnessen (2013), har Repstad skrevet en artikkel kalt, *Religiøst liv er knyttet til det materielle, det sanselig og det stedlige*. Denne artikkelen peker på noe som verken denne studiens frivillighetsteori, eller inkluderende fellesskapsteori fanger opp, nemlig at estetikken i et hellig rom gir mening. Repstad viser til at det som gir mening kan være bygd på alle våre menneskelige sanser. Ikke bare språk og tolkning, men også bilder, bevegelser og rommets fysiske størrelse er med å gir mening (Repstad i Repstad og Tønnessen 2013:19). Kirkerommet kan brukes på mange måter. F8 viste til at bruken av kirkerommet er inkluderende ved at gjestene får anvende rommet slik de ønsker.

Kirkerommet åpner opp muligheter, men det har også noen begrensninger. Diakonien får hjelp fra estetikken i kirkerommet. Glassmaleriene, døpefonten, altertavlen og lysekronen indikerer kirkens diakonale verdier, og er med å skape den gode stemningen som er i kirkerommet. Som vi har sett, uttrykte frivillige og ansatte at med for mange gjester tilstede, blir situasjonen på Værestedet hektisk. Praksisen blir fort konsentrert rundt instrumentelle aktiviteter. Man er i det gode rommet, men får ikke brukt det fullt ut.

Når de instrumentelle aktivitetene tar for mye plass, får det konsekvenser for både atmosfæren, fellesskapet og for frivilligheten. Den gode stemningen brytes når det blir for mye fokus på de praktiske oppgavene. De praktiske oppgavene går på bekostning av ansatte og frivilliges muligheter for å bygge det inkluderende fellesskapet de ønsker å være. Samtlige av informantene løftet frem fellesskapet og relasjonene man får til gjester og frivillige, som

det viktigste motivet for å fortsette sitt frivillige engasjement på Værestedet. Habermann (1987:94) peker på at frivillige medarbeidere slutter i sitt arbeid når det blir for stor avstand mellom de frivilliges, og virksomhetenes forventninger. Hvis situasjonen på Værestedet blir enda mer hektisk, forventes det at de frivillige må utføre mer praktiske oppgaver. De frivillige vil ikke få tid til å oppfylle sine forventninger om å bygge fellesskap og relasjoner med gjestene. Den gode atmosfæren vil opphøre og det vil prege de frivilliges motivasjon til å fortsette sitt arbeid på Værestedet. F5 sa at man kan jo spør seg hvem som ønsker å fortsette med sitt frivillige arbeid på Værestedet om alt det sosiale og den gode atmosfæren faller bort. Dette utsagnet fra F5, indikerer at Habermanns teori om når folk slutter med frivillig arbeid, ser ut til å stemme overens med situasjonen på Værestedet.

Vi er nå ferdig med oppgavens drøftingsdel. I neste kapittel skal vi oppsummere oppgavens drøftinger og konklusjoner.

## 7. Konklusjon

Målsettingen med denne oppgaven har vært å besvare følgende problemstilling:

**Hva motiverer og kjennetegner de frivillige medarbeiderne på Værestedet, og hvordan arbeider frivillige og ansatte for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap?**

Oppgavens problemstilling blir forsøkt besvart gjennom å belyse funn fra kvalitative intervjuer med frivillige og ansatte på Værestedet, observasjon, samt en drøfting av funnene.

Gjennom intervjuene fant jeg ut at Værestedets frivillige hadde mange motiver for å begynne å arbeide frivillig på Værestedet. De hadde desto flere motiver for å fortsette sitt frivillige engasjement. Studien viser at de frivillige informantene hadde fjorten normative/tradisjonelle motiver, fem instrumentelle/selvrelaterende motiver og ett strukturelt/saksorientert motiv til grunn for å begynne på Værestedet. Blant de frivillige informantenes motiver for å fortsette sitt engasjement på Værestedet, var det tretten tilfeller av normative/tradisjonelle motiver, tolv instrumentelle/selvrelaterende motiver og ingen strukturelle/saksorienterte motiver.

Værestedets frivillige medarbeidere har altså først og fremst av normative/tradisjonelle motiver, både for å begynne, og å fortsette sitt frivillige engasjement.

Vedrørende hva som kjennetegner Værestedets frivillige, fant jeg ut at innen kategorien engasjement, kjennetegnes tre av informantene av en blanding av klassisk og ny frivillighet. Disse tre har vært med lenge, men engasjementet deres er episodisk og situasjonsbestemt. Engasjementet til de fem resterende informantene, kjennetegnes av klassisk frivillighet ved at de har vært med lenge og er opptatt av kontinuitet i arbeidet. Innen kategorien valg av virksomhet og type aktivitet, kjennetegnes tre av informantene av klassisk frivillighet, ettersom de valgte virksomhet ut fra deres tilhørighetsforhold til Trefoldighetskirken. De resterende fem valgte virksomhet ut fra personlig interesse, og kjennetegnes derfor av ny frivillighet. Samtlige av informantene er preget av individualisme og kjennetegnes derfor av ny frivillighet innen kategorien frivillighetens kultur. Et annet kjennetegn ved Værestedets frivillighet er at det er en sammenheng mellom frivillig engasjement og høyere utdanning. Det er 66 prosent større sannsynlighet for at man begynner som frivillig på Værestedet hvis man har høyere utdanning, enn hvis man ikke har det. Det siste kjennetegnet ved Værestedets frivillige, er at to av tre er kvinner og samtlige av informantene er i yrkesaktiv alder.

Oppsummert kan man si at Værestedets frivillige kjennetegnes av en blanding av klassisk og ny frivillighet. Det er 66 prosent større sannsynlighet for at man begynner som

frivillig på Værestedet hvis man har høyere utdanning. To av tre frivillige er kvinner og samtlige av informantene er i yrkesaktiv alder.

Værestedets frivillige og ansatte ønsker at Værestedet skal være et inkluderende fellesskap, men i dag har de en praksis som både fremmer og hindrer det inkluderende fellesskapet. Frivillige og ansatte arbeider for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap blant annet gjennom bordfellesskapet. Arrangørene jobber for at gjestene kan møte Gud gjennom gudstjeneste og nattverd, samt å møte hverandre gjennom å dele måltid og gode samtaler rundt bordene. Både i gudstjenesten og i interaksjonen med gjestene, er bruken av det norske språk et hinder for at de utenlandske gjestene kan bli inkludert i fellesskapet på samme måte som de som snakker norsk. Værestedet trenger flere frivillige med øst-europeiske språkkunnskaper som kan fungere som et bindeledd mellom forkynnelsen, gjestene og arrangørene.

Frivillige og ansatte på Værestedet arbeider for å gjøre skillene mellom dem og gjestene så små som mulig, men i noen tilfeller blir det inkluderende fellesskapet styrket ved å ha tydelige skiller. Skillene er med å skape ryddighet, forutsigbarhet og trygghet, noe mange av gjestene har behov for.

For fremme felles deltakelse i det inkluderende fellesskapet, må Værestedets frivillige og ansatte å jobbe mer med å involvere gjestene mer i planleggingen og utførelsen av tiltaket. Gjestens deltakelse trenger å bli styrket.

På Værestedet blir enkelte gjester særbehandlet av frivillige og ansatte. Gjестene som tilhører tiltakets definerte målgruppe får en ekstra porsjon med suppe, de får sokker og klær. Det får andre gjester til kjenne på forskjellsbehandling. En slik praksis er motstridende i et inkluderende fellesskap. Har man blitt ønsket velkommen, bør alle gjestene behandles likt.

Værestedets frivillige og ansatte opplever å ha nådd et metningspunkt i antall gjester. De har en over-inkluderende praksis hvor de ønsker alle velkommen. Det har ført til at noen gjester fra målgruppen har sluttet å komme på Værestedet, fordi det blir for krevende med så mange mennesker tilstede. Frivillige og ansatte mener at logistikken overkjører deres inkluderende fellesskapspraksis. Arrangørene ønsker at kvalitet skal gå foran kvantitet, og ønsker å redusere gjesteantallet. For at Trefoldighetskirken kan speile samfunnets behov, trenger de å starte med norskkurs. Et norskkurstilbud ville møtt innvandrergruppens behov, og Værestedet kunne gått tilbake til å være et tiltak for folk med rus- og psykiatriproblematikk.

Diakonene ønsker å styrke samholdet mellom Værestedet og Trefoldighetskirken. Til tross for at diakonene inviterer begge veier, er Værestedet og kirken lite involvert i hverandre. Værestedets gjester og frivillige kjenner trolig på liten tilhørighet til storfellesskapet i



Trefoldighetskirken. Hvis Trefoldighetskirken begynte å jobbe konkret med hvordan man kan være ulike og samtidig få alle til å kjenne seg inkludert, ville kanskje flere av Værestedets gjester og frivillige begynne å delta i kirkens storfellesskap.

Denne studien omfattet også å se på sammenhengen mellom de frivilliges motivasjon og Værestedets inkluderende fellesskapspraksis. De frivillige informantene opplyste om at deres frivillige engasjement på Værestedet, har ført til noen holdningsendringer. De pekte på holdningsendringer som mer toleranse, mindre fremmedfrykt, færre fordommer, nytt perspektiv på livet og bevissthet om menneskers likeverd. Disse holdningsendringene er med å høre og se, regne med og inkludere gjestene på en bedre måte, enn hva de gjorde før de opplevde disse endringene.

Til sist så jeg på de frivilliges motiv om god stemning i kirkerommet, og at den kan knyttes til at estetikken i et hellig rom gir mening. Estetikken indikerer kirkens diakonale verdier, og er med å skape stemningen i kirkerommet. Når logistikken tar for mye plass, får det konsekvenser for atmosfæren, fellesskapet og frivilligheten. For mange praktiske oppgaver hindrer de frivilliges mulighet til å bygge det inkluderende fellesskapet. De frivillige løftet frem fellesskapet som det viktigste motivet for å fortsette sitt arbeid på Værestedet. Når de frivillige ikke får tid til å være med gjestene, blir ikke deres forventninger om å bygge fellesskap og relasjoner med gjestene oppfylt. Den gode atmosfæren forsvinner, og det vil påvirke de frivilliges motivasjon til å fortsette sitt arbeid på Værestedet.

## Litteraturliste

Bibelselskapet (2011) *Bibelen* Oslo: Verbum Forlag

Brinkmann, Svend og Tanggaard Lene (red.) (2010) *Kvalitative metoder – empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal akademiske

Det lutherske verdensforbund (2010) *Diakoni i kontekst – Forvandling, forsoning, myndiggjøring*. (Norsk utgave) Oslo: KUI

Dietrich, Stephanie (2011) ”Jeg tror på de helliges *felleskap*”- Teologiske refleksjoner rundt kirken som fellesskap. I Dietrich, Stephanie, Dokka, Trond Skard og Hegstad, Harald (red.) (2011) *Kirke nå – Den norske kirke som evangelisk-luthersk kirke*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag

Grønmo, Sigmund (2004) *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget

Guldbrandsen, Trygve og Ødegård, Guro (2011) *Frivillige organisasjoner i en ny tid – Utfordringer og endringsprosesser*. 1:2011 Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Habermann, Ulla (1987) *Det tredje nettverk – grundbog om frivilligt socialt arbejde*. København S: Akademisk forlag

Habermann, Ulla (2007) *En postmoderne helgen? – Om motiver til frivillighet*. København S: Museum Tusulanums Forlag

Johannessen, Asbjørn; Tufte, Per Arne og Christoffersen, Line (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* 4.utgave 2.opplag (2011) Oslo: Abstrakt forlag AS

Jordheim, Kari (2009) Plan for diakoni i Den Norske Kirke - En Presentasjon. I Johannessen, Kai Ingolf; Jordheim, Kari og Korslien, Kari Karsrud (red.) (2009) *Diakoni- en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Kirkerådet (1988/1997) *Plan for diakoni i Den Norske Kirke*. Oslo: Kirkerådet, Den norske kirke

Kirkerådet (2008) *Plan for diakoni*. Oslo: Kirkerådet, Den norske kirke

Lannem, Turid Skorpe (2012) Like barn leikar best eller gir mangfald mest? I Birkedal, Erling; Hegstad, Harald og Lannem, Turid Skorpe (red.) (2012) *Menighetsutvikling i folkekirken – Erfaringer og muligheter*. Oslo: IKO-Forlaget

Malterud, Kirsti (2012) *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget

Raustøl, Tellef (2007) *Hovedrapport fra utviklingsprosjektet "flere og bedre"*. Oslo: Tellef Raustøl

Repstad, Pål (2007) *Mellom nærhet og distanse – kvalitative metoder i samfunnsfag*. 4.utgave 2.opplag (2009) Oslo: Universitetsforlaget

Repstad, Pål og Tønnessen, Elise seip (2013) *Hellige hus – arkitektur og utsmykning i religiøst liv*. Oslo: Cappelen Damm AS

Trefoldighet menighet (2008) *Kirken i sentrum. Jubileumshefte for Trefoldighetskirken i anledning 150-årsjubileet 2008*. Oslo: Trefoldighet menighet

Wollebæk, Dag og Sivesind, Karl Henrik (2010) *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. 3:2010 Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

## **Intervjuinformanter**

Intervjuinformant F1, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 16.02.13

Intervjuinformant F2, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 16.02.13

Intervjuinformant F3, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 16.02.13

Intervjuinformant F4, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 23.02.13

Intervjuinformant F5, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 23.02.13

Intervjuinformant F6, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 23.02.13

Intervjuinformant F7, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 23.02.13

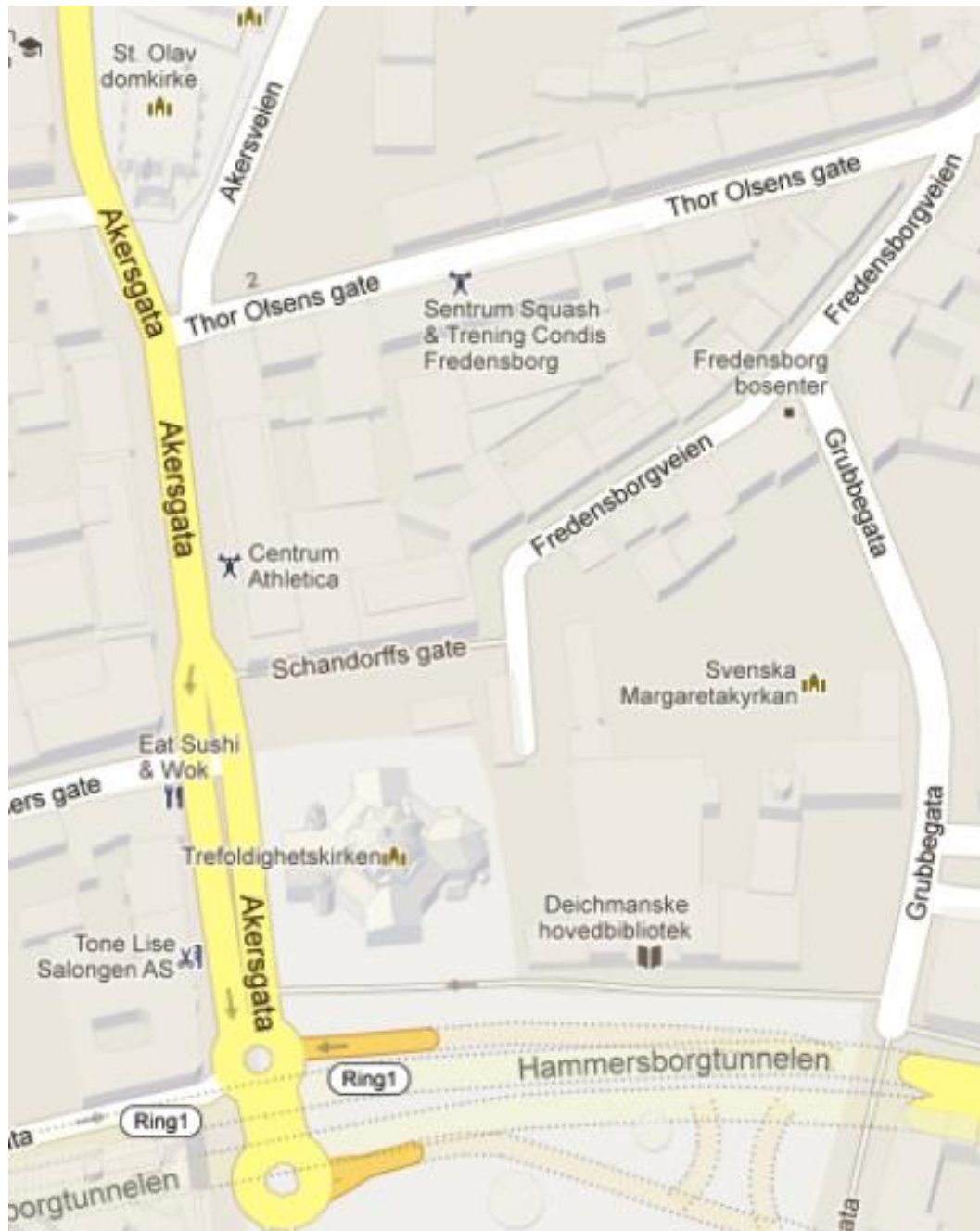
Intervjuinformant F8, frivillig medarbeider. Intervjuet ble utført 09.03.13

Intervjuinformant D1, ansatt diakon. Intervjuet ble utført 20.02.13

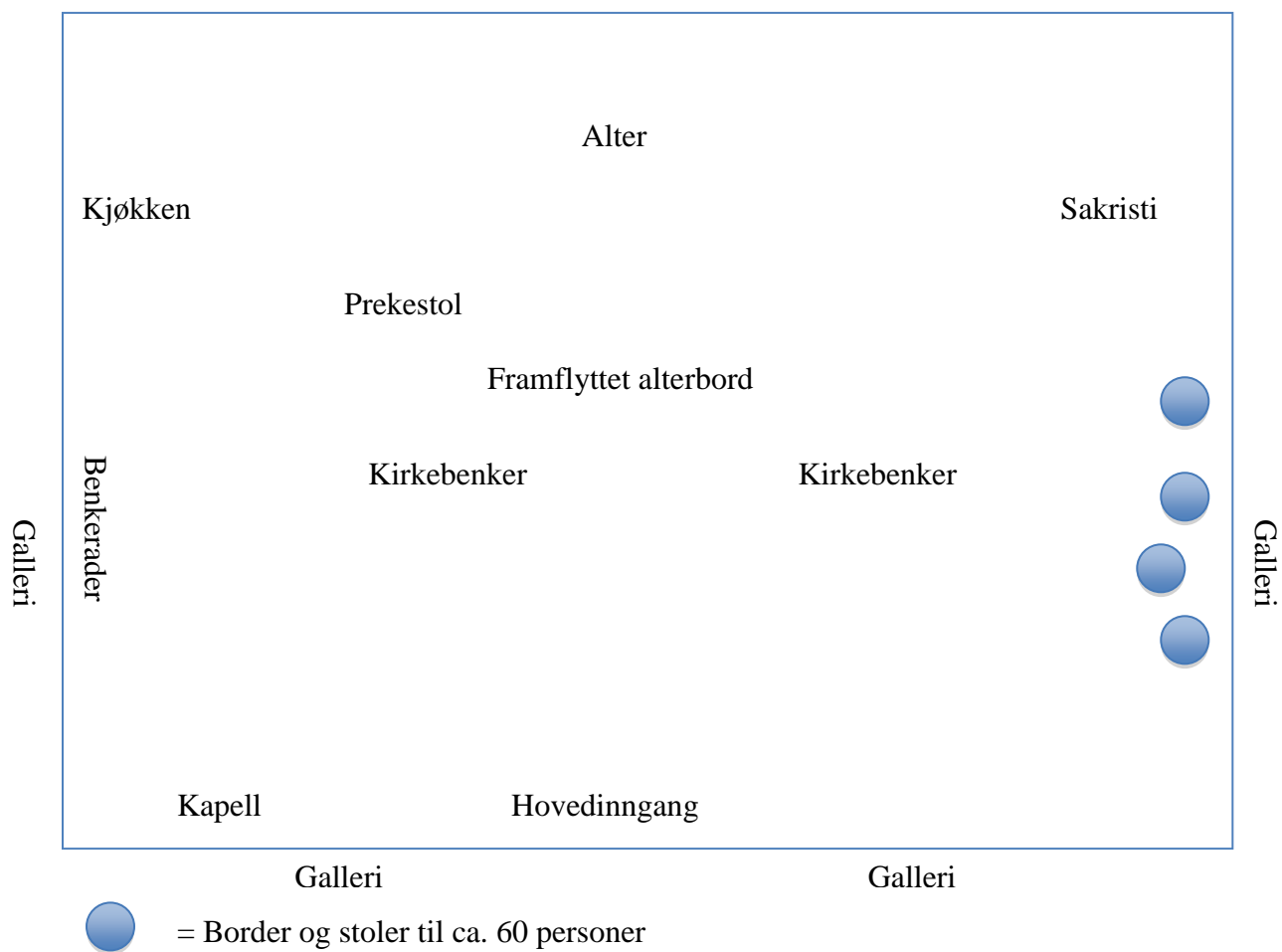
Intervjuinformant D2, ansatt diakon. Intervjuet ble utført 19.03.13

## Vedlegg:

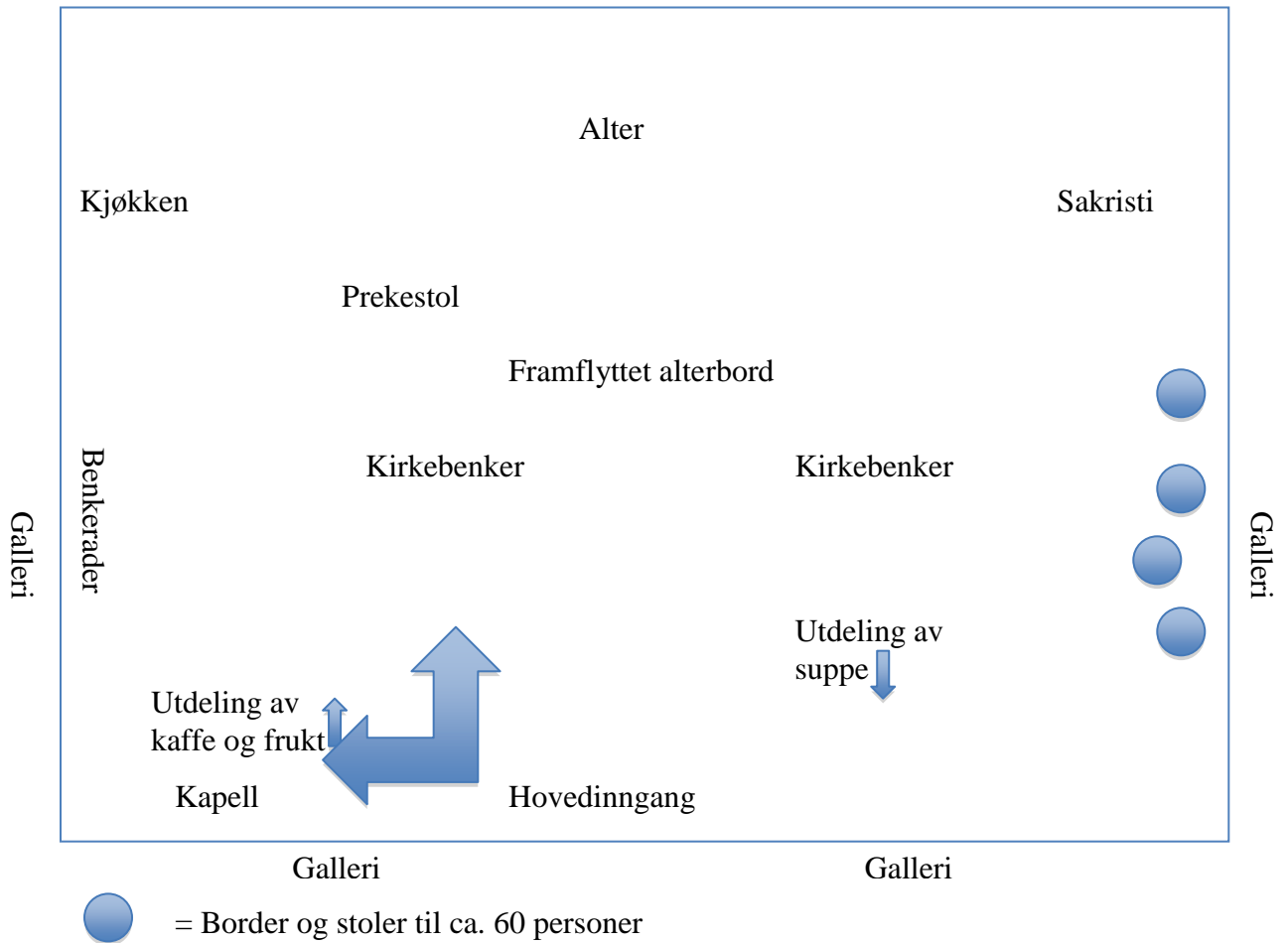
### Vedlegg 1: Kart over kirkens beliggenhet



## Vedlegg 2: Kirkerommet til daglig



### Vedlegg 3: Kirkerommet under Værestedets åpningstid



## **Vedlegg 4: Værestedets program**

- Kl. 14.30                Frivillige og ansatte ankommer Trefodlighetskirken
- Kl. 15.00                Frivillige og ansatte planlegger kvelden og fordeler oppgaver.
- Kl. 16.00                Værestedet åpner dørene og gjestene ankommer
- Kl. 17.30 – 18.00      Gudstjeneste
- Kl. 19.00                Værestedet stenger. Frivillige og ansatte rydder og avslutter kvelden  
med en oppsummering



## Vedlegg 5: Intervjuguide frivillige

Anne Elisabeth Olsen masterstudent ved masterprogrammet i diakoni ved Diakonhjemmet høyskole bruker båndopptaker under fokusgruppe intervjuene. Alt som blir sagt under intervjuene vil bli behandlet anonymt i masteroppgaven slik at det ikke kan gå an å spore tilbake til hvem som har sagt hva. Opptaket vil kun bli brukt til denne oppgaven og slettes derfor når oppgavens sensur er falt.

Fyll ut:

### 1. Kjønn

Kvinne

Mann

### 2. Aldersgruppe:

24år og yngre

25-49 år

50-66 år

67år og eldre

### 3. Bakgrunn (utdanning, erfaring):

### 4. Hvor lenge har du vært frivillig på Værestedet?

### 5. Er du/har du vært frivillig andre steder i tillegg til på Værestedet?

### 6. Deltar du i Trefoldighetskirkens menighetsfellesskap utover Værestedet?

Ja, regelmessig

Ja, ganske ofte

Ja, en sjelden gang

Deltar ikke

### 7. Jeg gir tillatelse til at det som blir sagt i intervjuet blir tatt opp med båndopptaker og kan anonymt bli brukt videre i masteroppgaven til Anne Elisabeth Olsen:

Ja

Nei

### Frivillighet:

1. Hva var begrunnelsen og motivasjonen deres for å begynne å arbeide frivillig akkurat på Værestedet?
2. Hva motiverer dere til å fortsette med å være frivillige på Værestedet?
3. Hva slags forventninger hadde dere til Værestedet før dere startet opp, og hvordan er det faktiske arbeidet i overensstemmelse eller skiller seg fra disse forventningene?
4. I hvilken retning har dere justert deres forventninger etter å ha vært frivillig på Værestedet?
5. Hva får dere ut av å være frivillig på Værestedet?
6. På hvilke områder kan dere som frivillige tilføre Værestedet noe som de ansatte ikke kan?
7. Hva betyr det for dere at det er ansatte som er ledere på Værestedet?

### Inkluderende fellesskap:

1. Hva ser dere på som inkluderende fellesskapsbyggende elementer på Værestedet?
2. Hvordan legger dere som frivillige til rette for at Værestedet kan være et inkluderende fellesskap?
3. Hvilke elementer på Værestedet tror dere noen mennesker kan oppleve som ekskluderende?
4. Hvordan jobber dere sammen med de ansatte for å og legge til rette for at gjestene kan være deltakende i utførelsen av kveldene på Værestedet?
5. Hva betyr det for dere at Værestedet er et diakonalt tiltak?

## Vedlegg 6: Intervjuguide ansatte

Anne Elisabeth Olsen masterstudent ved masterprogrammet i diakoni ved Diakonhjemmet høgskole bruker båndopptaker under intervjuene. I den grad det er mulig (i og med at det bare er to ansatte ved Værestedet) vil alt som blir sagt under intervjuene vil bli behandlet anonymt i masteroppgaven slik at det ikke kan gå an å spore tilbake til hvem av dere som har sagt hva. Opptaket vil kun bli brukt til denne oppgaven og slettes derfor når oppgavens sensur er falt.

Fyll ut:

### 1. Kjønn

Kvinne

Mann

### 2. Aldersgruppe:

24år og yngre

25-49 år

50-66 år

67år og eldre

### 3. Bakgrunn (utdanning, erfaring):

### 4. Hvor lenge har du vært ansatt på Værestedet?

### 5. Har du arbeidet som frivillig på Værestedet eller på liknende tiltak før du ble ansatt?

### 6. Deltar du i Trefoldighetskirkens menighetsfelleskap utover Værestedet?

Ja, regelmessig

Ja, ganske ofte

Ja, en sjelden gang

Deltar ikke

### 7. Jeg gir tillatelse til at det som blir sagt i intervjuet blir tatt opp med båndopptaker og kan anonymt bli brukt videre i masteroppgaven til Anne Elisabeth Olsen:

Ja

Nei

## Om frivillighet:

1. Hvordan arbeider du for å motivere de frivillige medarbeiderne på Værestedet?
2. Hva er viktig for deg når du følger opp de frivillige?
3. På hvilke områder opplever du at frivillige tilfører Værestedet noe som du som ansatt ikke kan i like stor grad?
4. Hvilken betydning tror du det har for de frivillige at det er ansatte som leder Værestedet?
5. Hva slags forventninger hadde du til Værestedet før du startet opp, og hvordan er det faktiske arbeidet i overensstemmelse eller skiller seg fra disse forventningene?
6. I hvilken retning har du justert dine forventninger etter å ha arbeidet med Værestedet?

## Om inkluderende fellesskap:

1. Hva ser du på som inkluderende fellesskapsbyggende elementer på Værestedet?
2. Hvordan samarbeider du med de frivillige for å gjøre Værestedet til et inkluderende fellesskap?
3. Hva gjør du for å fremme felles deltakelse, slik at gjestene kan delta i utførelsen av kveldene på Værestedet?
4. Hvordan jobber du for å fremme likeverd hos gjestene på Værestedet?
5. Hvilke elementer på Værestedet tror du noen mennesker kan oppleve som ekskluderende?
6. Hvilke tanker har du om videreutvikling for å gjøre Værestedet til et enda mer inkluderende fellesskap?
7. På hvilke måter er Trefoldighet menighet som helhet involvert i Værestedet?

## Vedlegg 7: Frivillige informanter satt opp i tabell

	<b>Aldersgruppe</b>	<b>Høyere utdanning</b>	<b>Hvor lenge vært frivillig på Værestedet</b>	<b>Frivillig i andre sammenhenger</b>	<b>Deltar i menighetsfellesskapet utover Værestedet</b>
<b>Frivillig 1</b>	50-66 år	Nei	4 år	Ja	Ja, ganske ofte
<b>Frivillig 2</b>	25-49 år	Ja	1,5 år	Nei	Deltar ikke
<b>Frivillig 3</b>	50-66 år	Nei	3 år	Nei	Ja, regelmessig
<b>Frivillig 4</b>	25-49 år	Ja	4 år	Ja	Deltar ikke
<b>Frivillig 5</b>	25-49 år	Ja	2,5 år	Ja	Deltar ikke
<b>Frivillig 6</b>	25-49 år	Ja	3 år	Ja	Ja, ganske ofte
<b>Frivillig 7</b>	25-49 år	Ja	1,5 år	Ja	Ja, en sjelden gang
<b>Frivillig 8</b>	25-49 år	Ja	5 år	Ja	Deltar ikke

## Vedlegg 8: Frivillige informanter sammenlagt

	<b>Kvinne</b>		<b>Mann</b>		
<b>Kjønn</b>	6		2		
	<b>25-49 år</b>		<b>50-66 år</b>		
<b>Aldersgruppe</b>	6		2		
	<b>Har høyere utdanning</b>		<b>Har ikke høyere utdanning</b>		
<b>Høyere utdanning</b>	6		2		
	<b>1,5 år</b>	<b>2,5 år</b>	<b>3 år</b>	<b>4 år</b>	<b>5 år</b>
<b>Hvor lenge vært frivillig på Værestedet</b>	2	1	2	2	1
	<b>Ja</b>		<b>Nei</b>		
<b>Frivillig i andre sammenhenger</b>	5		3		
	<b>Ja, regelmessig</b>	<b>Ja, ganske ofte</b>	<b>Ja, en sjelden gang</b>	<b>Deltar ikke</b>	
<b>Deltar i menighetsfellesskapet utover Værestedet</b>	1	2	1	4	