

Tillsammans är vi starkare

En kvalitativ studie av samarbetet mellan församlingsanställda och frivilliga inom
finlandssvenska evangelisk-lutherska församlingar i södra Finland

Alexander Nykvist

Pro gradu-avhandling i praktisk teologi

Handledare: Mika Vähäkangas

Fakulteten för humaniora,

psykologi och teologi

Åbo Akademi

2022

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR HUMANIORA, PSYKOLOGI OCH TEOLOGI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Praktisk teologi	
Författare: Alexander Nykvist	
Arbetets titel: Tillsammans är vi starkare: En kvalitativ studie av samarbetet mellan församlingsanställda och frivilliga inom finlandssvenska evangelisk-lutherska församlingar i södra Finland	
Handledare: Mika Vähäkangas	
<p>Abstrakt:</p> <p>Denna avhandling beskriver hur samarbetet mellan frivilliga och anställda i tre olika församlingar fungerar. För att få konkreta exempel på hur samarbetet fungerar har fem semistrukturerade intervjuer utförts. Två frivilliga och tre anställda har intervjuats. En av församlingarna hade inget frivilligarbete som de andra och därmed har bara en anställd intervjuats från den församlingen. Genom mejl till tre kyrkoherdar och de fem intervjuvarerna framkommer tre teman, som sedan analyseras tematiskt. Före den tematiska analysen analyseras församlingarna med hjälp av en SWOT-analys.</p> <p>De tre temana som behandlas är kommunikation, maktstrukturer och motivation. Kommunikation är enligt intervjuvarerna en nyckel eller en grund för att ha en fungerande frivilligverksamhet och de tre församlingarna var olika starka på inom det temat. Maktstrukturerna behöver även vara tydliga eftersom frivilligverksamheten behöver få en tydlig riktning för att fungera även om det också finns ett behov av att dela på ansvar och makt med de frivilliga. Motivationen är också en viktig faktor av en hälsosam frivilligverksamhet. Motivationen är vad som driver verksamheten framåt och vad som får den att växa.</p> <p>De tre församlingarnas samarbete ser olika ut, delvis eftersom de har satsat olika mycket resurser på frivilligverksamhet. En församling har en frodig och stadigt växande frivilligverksamhet där samarbetet är intimt och trivseln är stor. En annan har ett frivilligarbete som fungerar helt okej, men på grund av resursbrist finns det stora luckor i kommunikationen, vilket leder till att frivilliga upplever att de inte tas på allvar, vilket leder till att maktstrukturerna fallerar och motivationen är låg. Motivationen finns ändå på grund av viljan att fördjupa sin tro genom deras verksamhet och därför existerar frivilligverksamheten fortfarande. Den tredje församlingen har egentligen ingen frivilligverksamhet, men de har ett hjälpledararbete, där det framkommer att ungdomarna är ivriga, men samarbetet fungerar på lite andra premisser än de två andra församlingarna.</p> <p>Utifrån dessa tre församlingar visar det sig att kommunikation är viktig för att ha en frodig frivilligverksamhet och med hjälp att motivera de frivilliga och anställda att samarbeta finns det stora möjligheter för framtiden inom församlingsarbete. Som en av informanterna konstaterar: Jag gör det troligen både snabbare och bättre själv, åtminstone till viss del, men att ändå välja att ge chansen till någon annan att växa in i olika uppgifter... Det kan bli mera invecklat och det blir troligen mera jobb att ha frivilliga med sig, men samtidigt blir det också rikare och det blir mycket bättre för man kan komplettera med sådant som inte ligger i ens egna styrkor.</p>	
Nyckelord: Frivilligarbete, Ideellt arbete, Samarbete, Evangelisk-lutherska kyrkan	
Datum: 2.2.2023	Sidoantal: 57

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1. Syfte.....	5
1.2. Frågeställning och arbetsfrågor.....	6
1.3. Avgränsningar.....	6
1.4. Tidigare forskning.....	7
1.5. Material.....	8
1.6. Metoder.....	10
1.7. Definitioner.....	13
1.8. Disposition.....	13
2. Bakgrund.....	15
2.1. Församling A och Sven.....	15
2.2. Församling B samt Anton och Greta.....	16
2.3. Församling C samt Gustav och Karin.....	17
3. SWOT-analys.....	19
3.1. Sven.....	20
3.1. Anton & Greta.....	21
3.1. Gustav & Karin.....	24
4. Tre praktiska teman.....	28
4.1. Kommunikation.....	28
4.2. Maktstrukturer.....	32
4.3. Motivation.....	38
5. Diskussion.....	41
6. Avslutning.....	47
6.1. Sammanfattning.....	47
6.2. Vidare forskning inom området.....	48
7. Käll- och litteraturförteckning.....	50
7.1. Källor.....	50
7.2. Litteraturförteckning.....	50
8. Bilagor.....	53

1. Inledning

I dokumentet *Öppna dörrar*, som är ett strategidokument för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finlands verksamhet fram till 2026, beskrivs hur församlingsmedlemmarna får en allt mera betydande roll i samband med att antalet anställda minskar.¹ Orsaken till att de anställdas mängd minskar är helt enkelt ekonomisk. I och med att antalet medlemmar minskar, minskar även resurserna att anställa eller behålla anställda. Dock är frivilligverksamheten begränsad och frivilligarbete är fortfarande inte så väletablerat i alla församlingar. De frivilligas roll kommer dock att bli alltmer betydande i framtiden och därför blev jag inspirerad att skriva om hur samarbetet mellan anställda och frivilliga ser ut i olika församlingar som har hunnit olika långt med att bygga upp ett nätverk av frivillig verksamhet.

Under hela mitt liv har jag varit involverad i frivilligverksamhet både i Finland och i England. En del av församlingarna har varit evangelisk-lutherska församlingar, men jag har också varit involverad i olika frikyrkors frivilligverksamhet. I församlingar runtom i Finland ser relationen mellan anställda och frivilliga väldigt olika ut. I England lade jag även märke till hur väletablerad frivilligverksamheten var och mina upplevelser bekräftas också av Zigan, Héliot och Le Grys, som skriver att frivilligarbete är en viktig del av församlingsarbetet i England och att församlingarna rent av är beroende av sina frivilliga.²

När jag skrev min kandidatavhandling märkte jag att det inte finns så mycket information att få angående hur samarbetet mellan frivilliga och anställda ser ut i praktiken runtom i Svenskfinland. Med detta i åtanke växte denna avhandlings tema fram.

Ledarskap och engagemang i verksamhet är något jag länge varit intresserad av och därför beslöt jag mig för att djupare utforska några församlingar för att se hur ledarskap kan påverka verksamheten och mera specifikt hur samarbete mellan anställda och

¹ Kyrkostyrelsen, "Öppna dörrar : Strategi för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland fram till 2026", 24.

² Zigan, Héliot, och Le Grys, "Analyzing Leadership Attributes in Faith-Based Organizations: Idealism Versus Reality", 3.

frivilliga i församlingen kan göra en skillnad. Dessa tre församlingar anser jag ger en bra bild av hur olika relationerna kan se ut även om församlingarna ligger inom samma geografiska område.

Något som är värt att nämna redan i detta skede är att två av de anställda som var informanter menar att frivilligverksamhet oftare initieras av församlingsmedlemmar, som skulle vilja se att en viss verksamhet finns. Det är alltså ytterst få församlingar, som beslutar sig för att skapa en verksamhet och sedan försöker hitta medlemmar i församlingen, som kunde tänka sig att ställa upp som frivilliga. Här håller jag med utifrån de verksamheter jag varit med i.

1.1. Syfte

Syftet med avhandlingen är att skapa en inblick i hur församlingars arbetslag leder och engagerar sina medlemmar på olika sätt och mera specifikt hur anställda samarbetar med frivilliga i församlingen. Med denna avhandling har jag alltså som målsättning att skapa en bättre bild över hur församlingsanställda och frivilliga samarbetar och hur olika sätt att leda påverkar verksamheten i församlingarna.

För att förverkliga min studie har jag samlat in material genom enskilda semistrukturerade intervjuer, som jag sedan har transkriberat för att därefter analysera materialet enligt olika teman. Dessa intervjuer har således gett mig en bild av informanternas perspektiv på hur deras församlings frivilligverksamhet fungerar.

Denna studie är viktig eftersom de frivilligas roll blir alltmer betydande i församlingsarbetet både från församlingens och från medlemmarnas perspektiv.³ Denna studie belyser hur samarbetet mellan anställda och frivilliga kan fungera i praktiken och vilka styrkor, svagheter, hot och möjligheter församlingar kan möta i samband med ett växande frivilligarbete. Dessutom ger studien en klarhet i hur frivilligarbetet kunde utvecklas i framtiden och vilka fallgropar som kan uppstå på vägen.

³ "Frivilligarbetet har en viktig roll i kyrkans verksamhet".

1.2. Frågeställning och arbetsfrågor

Min frågeställning för avhandlingen är följande:

Hur samarbetar församlingsanställda och frivilliga inom tre finlandssvenska evangelisk-lutherska församlingar i södra Finland och hur kan fastanställda bidra till att utveckla frivilligverksamheten inom församlingarna?

För att svara på min frågeställning använder jag mig av följande arbetsfrågor:

1. Hur engageras de frivilliga medlemmarna då det gäller planering och utförande av en viss del av de studerade församlingarnas verksamhet?
2. Hur kan de anställda i församlingen bidra till att utveckla den frivilliga verksamheten inom församlingarna?

1.3. Avgränsningar

Eftersom temat är stort har jag avgränsat denna studie genom att endast undersöka tre församlingar, som är verksamma inom samma område, nämligen södra Finland. Jag har valt att hålla mig till dessa tre församlingar eftersom de verkar fungera på väldigt olika sätt, trots den geografiska närheten. På grund av att de fungerar på olika sätt finns det möjlighet att se hur samarbetet mellan frivilliga församlingsmedlemmar och anställda medlemmar i de olika församlingarna liknar varandra och på vilka sätt de skiljer sig. Samtidigt engagerar församlingarna sina frivilliga på mycket olika sätt och därför kan det vara intressant att även höra de frivilligas tankar om hur församlingen engagerar dem.

Jag har beslutat att hålla mig till empiriskt material i form av intervjuer med enskilda individer i församlingarna eftersom de svaren ger mer praktiska situationer kring hur frivilligarbetet fungerar. Dessutom har jag också skickat ett mejl med några frågor till

kyrkoherdarna om deras frivilligverksamhet för att få en bredare förståelse för helheten inom församlingen.

1.4. Tidigare forskning

Det finns mycket angränsande forskning om frivilligt arbete i USA och resten av Europa, men jag har beslutat att se närmare på vad det finns för forskning i Norden eftersom det annars kunde bli för spretigt.

När jag sökte efter forskning om frivilligarbete kom det väldigt få träffar om frivilligarbete inom församlingar. Det fanns en hel del om kyrkligt ledarskap eller om frivilliga i andra branscher, men härnäst kommer jag att behandla några viktiga studier från Norden gällande frivilligarbete i församlingar.

Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling är ett socionom-slutarbete av Pernilla Björk. I detta slutarbete lyfter Björk upp behovet av frivilliga i församlingarna när det ekonomiska läget blir allt svårare. Dessutom bidrar frivilligverksamheten också till en närmare gemenskap, vilket också är positivt för församlingsmedlemmarna. Syftet med Björks slutarbete är också att utveckla rekryteringen till diakonins frivilliga besökstjänst inom Åbo svenska församling och tre ämnesområden behandlas: gemenskap och relationer, synlighet och dialog, samt uppskattning och utrustning.⁴

En annan studie om ledarskap och frivilligt arbete är en magisteruppsats inom pedagogik, didaktik och utbildningsstudier *Det blir aldrig perfekt, men det blir väldigt bra...*, av Lars Dahlbäck. Dahlbäcks avhandling berör temat att vara kyrkoherde inom Svenska kyrkan i samband med att antalet frivilligarbetare ökar. Han lyfter fram några olika kyrkoherdars erfarenheter av hur dynamiken i en församlings ledarskap förändras när de frivilliga ledarna blir fler. Dahlbäck kommer i samband med intervjuer med några kyrkoherdar fram till att det krävs ett personligt engagemang och

⁴ Björk, "Du får mer än du ger! : Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling".

att det ibland krävs att den kyrkliga ledaren själv måste ta initiativ till frivilligarbetet, men samtidigt är det viktigt med goda relationer mellan kyrkoherden och de frivilliga arbetarna samt att det finns tydliga strukturer att röra sig i för att samarbetet ska fungera.⁵

Även Andrea Schlee har skrivit en magisteruppsats inom pedagogik, didaktik och utbildningsstudier, vid namn *Frivilliga i Svenska kyrkan: Att ta vara på möjligheten och att undvika irritation*. Där identifierar hon olika typer av konflikter som kan uppkomma mellan frivilliga och anställda medarbetare. Schlee kommer fram till att det kan leda till stora spänningar eller konflikter ifall det finns bristande strukturer eller oklar ledning av frivilligarbetarna.⁶

Slutligen har Catharina Helmersson skrivit en uppsats vid namn *Ett annorlunda ledarskap: Ledarskapssyn i ideellt arbete i Svenska kyrkan*. Uppsatsen är skriven inom pedagogik, didaktik och utbildningsstudier och behandlar hur frivilligarbetet har vuxit kraftigt inom svenska kyrkan. Helmersson beskriver bland annat hur vissa församlingars frivilligverksamhet har egna budgeter och hur svenska kyrkan kan bidra tillräckligt med resurser för att kunna involvera alla som vill vara delaktiga i frivilligverksamheten.⁷

1.5. Material

För att söka svar på min frågeställning använder jag mig av empiriskt material i form av intervjusvar, som jag analyserar. Orsaken till att jag använder mig av intervjusvar är för att kunna belysa frivilligarbetet både från en anställds perspektiv och från en frivilligs perspektiv. Dessutom ger intervjusvar mera konkreta situationer och mera aktuella perspektiv än ifall jag skulle ha använt mig av annat material. Om man skulle ha velat ha en bredare förståelse för hur samarbetet fungerar kunde man ha gjort en

⁵ Dahlbäck, "Det blir aldrig perfekt, men det blir väldigt bra...": Om att vara kyrkoherde när de ideella medarbetarna blir fler".

⁶ Schlee, "Frivilliga i Svenska kyrkan: Att ta vara på möjligheterna och att undvika irritation".

⁷ Helmersson, *Ett annorlunda ledarskap*.

kvantitativ studie, men jag valde att utföra en kvalitativ studie, eftersom det ger mera konkreta förslag och perspektiv.

För att kunna kartlägga frivilligverksamheten i de tre församlingarna har jag även skickat ett mejl till församlingarnas kyrkoherdar där jag ställt dem några frågor om församlingens verksamhet, vilken typ av frivilligverksamhet de har och vad de själva anser att deras församling lyckas extra bra med. Utifrån de svar jag sedan fått har jag tagit kontakt med informanter från de olika församlingarna. Intervjuerna bestod alltså av tre anställda och två frivilliga. Jag har analyserat de tre församlingarna separat till en början för att sedan slutligen jämföra likheter och olikheter i församlingarnas frivilligverksamhet. Alla informanter kommer ha påhittade namn, som jag presenterar i ett senare skede.

Förutom att jag använt mig av den litteratur jag redan presenterat i kapitlet 1.4. Tidigare forskning har jag använt mig av ett antal böcker jag presenterar nedan.

För att få en förståelse för kommunikation och dess teoretiska begrepp har jag använt mig av boken *Kommunikation* skriven av André Jansson, som är professor inom kommunikationsvetenskap vid Karlstads universitet. *Kommunikation* hör till en bokserie vid namn BeGreppbart, vars mål är att komprimera samhällsvetenskapliga termer för att öka förståelsen av vad de innebär.⁸

För att öka förståelsen kring maktstrukturer har jag använt mig av Birgitta Wistrands *Milda makter: Om makt och maktstrukturer i vårt liv*. Wistrand har bland annat arbetat som informationschef, generalsekreterare, verkställande direktör och riksdagsledamot och har sedermera släppt ut ett antal böcker om chefskap och makt. I denna bok ger Wistrand en skildring av hur makt påverkar våra liv och hur historiska tillbakablickar hjälper oss att se på maktstrukturer och maktutövanden.⁹

Angående motivation har jag använt mig av Sinom Sineks bok *Start with why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action* för att få en djupare inblick i vad

⁸ Jansson, *Kommunikation*, 2009.

⁹ Wistrand, *Milda makter : om makt och maktstrukturer i våra liv*.

motivation handlar om och vad som driver den. Sinek är en etnografiker, som sedermera har arbetat som inspiratör och författare. Sinek är mest känd för sina presentationer i Ted Talk forumet. Sinek beskriver i denna bok hur ledare effektivt motiverar och inspirerar sina anställda och på så sätt ökar trivseln, produktiviteten samt passionen inom organisationen de jobbar inom.¹⁰

En bok jag använt mig av genomgående genom alla teman är boken *Psykologi i organisation och ledning*, skriven av Geir Kaufmann och Astrid Kaufmann. Geir är filosofie doktor och professor emeritus i organisationspsykologi och ledning vid Handelshøyskolen BI och Astrid Kaufmann är filosofie doktor och har varit förstaemanuens vid Handelshøyskolen BI. *Psykologi i organisation och ledning* är skriven för att skapa en bred och djup förståelse för organisationspsykologi och ledarskapspsykologi. Boken innehåller teorier, som hjälper att förstå sig själv och sin roll samt andra och deras roller inom både organisationer och ledarskapspositioner.¹¹

1.6. Metoder

I denna avhandling använder jag mig av kvalitativa metoder. Mer konkret kommer jag använda mig av analys av fem intervjuer och tre mejl förfrågningar. Enligt Kvale och Brinkmann beror mängden intervjuer på vad som undersöks och i detta fall beslöt jag att två per församling får vara ett sampel för hur informanterna beskriver att relationen mellan frivilliga och anställda i de tre församlingarna fungerar.¹² Det är viktigt att minnas att relationerna inte nödvändigtvis fungerar som beskrivet i verkligheten, men analysen baserar sig på de svar jag har fått av informanterna. Om man skulle vilja forska mera ingående kunde man göra en fältstudie av samma församlingar, men för denna avhandling skulle det ha blivit för brett.

För att få en uppfattning om församlingarnas frivilligarbete skickade jag ett mejl åt kyrkoherdarna där jag samtidigt bad om lov att få göra denna studie i deras församling.

¹⁰ Sinek, *Start with Why : How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*.

¹¹ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*.

¹² Kvale, Brinkmann, och Torhell, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 129.

En av kyrkoherdarna var borta en längre tid och därför fick jag svar från en tillförordnad kyrkoherde i stället.

En av församlingarna verkade inte ha någon frivilligverksamhet enligt kyrkoherden, så därmed beslöt jag mig för att intervjua endast en anställd för att således få en bättre förståelse för hur församlingen fungerar utan frivilliga. Dessutom blev jag nyfiken att veta varför församlingen valt att inte ha frivilliga i församlingen eller ifall församlingen har en annan definition på frivilliga. I övrigt har jag intervjuat en anställd och en frivillig från respektive församling.

Intervjuerna har gjorts i enlighet med Forskningsetiska delegationens anvisningar, det vill säga att informanternas deltagande varit frivilligt, de har haft rätt att avbryta när som helst, de har blivit informerade om vad forskningen går ut på och vilka mål forskningen har.¹³

När jag skulle välja informanter var det inte så lätt på grund av att flera informanter tackade nej eftersom de inte ansåg sig vara rätta personer att tala med. I ett av fallen måste jag även fråga av kyrkoherden jag mejlat med ifall hen hade några tips på vem man kunde kontakta angående specifika verksamheter, som hen tidigare hade nämnt i sitt mejl. Informanten blev i samband med när jag ringde och frågade om hen ville ställa upp på intervjun informerad om att jag fått uppgifterna av kyrkoherden och informanten sade att det passar för hen att kyrkoherden vet att hen deltar i intervjun.

Intervjusvaren skulle troligen variera en del beroende på vilken roll informanterna har i församlingen och vilken verksamhet de är aktiva inom. Det skulle också vara intressant att veta varför flera informanter inte ansåg sig vara lämpliga att tala med. Var de rädda att säga något dumt? Var de rädda för att församlingens ledarskap skulle få reda på vad de säger? Ansåg de att de inte har tillräckligt att ge? Ifall någon informant upplevt något av följande frågor skulle det varit intressant att analysera, men det kan man tyvärr inte veta. Intervjuerna är ändå tillförlitliga eftersom de informanter

¹³ Kohonen, Kuula-Luumi, och Spoof, *Etiska principer för humanforskning och etikprövning inom humanvetenskaperna i Finland - Forskningsetiska delegationens anvisningar 2019*, 9–10.

jag intervjuat har berättat ganska liknande berättelser om hur de anser att församlingarna fungerar och hurdan kultur församlingarna har.

Jag skickade inget material åt informanterna på förhand, förutom sekretessblanketten med en kort beskrivning av min undersökning. Orsaken till att jag inte skickade något på förhand var för att jag ville få ett så genuint svar som möjligt även om jag är medveten om att svaret ibland kunde lida eftersom informanten inte hade fått grubbla över frågan en längre stund. Risker för att informanten skulle diskutera med kolleger eller andra människor minimerades således och svaren som gavs var med säkerhet informantens egna åsikter.

Kvale och Brinkmann beskriver en form av intervjuer med en resenärmetafor, det vill säga att intervjuaren kan vara som en resenär, som vandrar med informanten och utforskar olika områden med eller utan karta.¹⁴ I mina intervjuer kände jag mig lite som av en reseledare, som ledde informanten på olika vägar med en halvfärdig karta, som bara berättade vartåt vi ska gå, men som saknade slutdestinationer. När vi sedan längs vägen hittade intressanta områden att utforska ställde jag ytterligare frågor för att få en förståelse för de specifika områdena. Intervjuerna var alltså halvstrukturerade, där jag både använde mig av öppna frågor och slutande frågor. Jag frågade några öppna frågor mest för att få en större förståelse av området informanten arbetar med och sedan ställde jag mera specifika frågor utifrån vad som kommit fram i de öppna frågorna.

I samband med varje intervju har jag transkriberat ordagrant och därutöver gjort en tematisk analys av materialet. Med tematisk analys menar jag att jag hittat gemensamma nämnare inom alla intervjuer för att sedan analysera hur dessa teman förhåller sig med olika teorier.¹⁵

¹⁴ Kvale, Brinkmann, och Torhell, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 64–65.

¹⁵ "Teemoittelu — Jyväskylän yliopiston Koppa".

1.7. Definitioner

Frivilliga – Aktiva inom församlingen som är engagerade i en frivilligverksamhet för en längre tid och med ett specifikt syfte.

Anställda – Fastanställda inom församlingen.

Församling – En kyrklig grupp, som hör till Evangeliska-lutherska kyrkan i Finland.

Ledare – Ansvariga för någon specifik verksamhet inom en församling.

Frivilligverksamhet – En mera krävande verksamhet, som involverar frivilliga på veckobasis.

1.8. Disposition

Jag har i ovanstående kapitel redogjort för vad mitt syfte är med min pro gradu-avhandling samt hurdan material och vilka metoder jag har använt mig av i min studie. I övrigt kommer jag att använda mig av följande struktur i avhandlingen:

I kapitel 2. *Bakgrund* presenterar jag församlingarna jag utgått ifrån och informanterna från respektive församling. I kapitel 3. *SWOT-analys* börjar jag med att göra en SWOT-analys av de tre församlingarna utgående från intervju svaren för att sedan gå vidare till kapitel 4. *Tre praktiska teman* med en tematisk analys enligt följande teman: Kommunikation, maktstrukturer och motivation. Jag har valt att behandla dessa teman i denna ordning eftersom kommunikationen verkade vara en nyckel för att förstå de två andra temana och motivationen knöt bäst ihop de tidigare temana. Till följande övergår jag i kapitel 5. *Avslutande diskussion*, där jag behandlar och reflekterar över de svar som uppkommit i analysen. I Kapitel 6. *Avslutning* gör jag en sammanfattning av hela pro gradu-avhandlingen för att sedan i kapitlen 7. *Käll- och litteraturförteckning* och 8. *Bilagor* visa vilka källor jag har använt mig av och hur

mina intervjubotten ser ut samt hurdant mejl jag skickat till kyrkoherdarna. Dessutom har jag också inkluderat sekretessavtalet jag gett åt varje informant.

2. Bakgrund

I detta avsnitt kommer jag kort att beskriva informanterna i församlingen för att kunna hålla dem åtskilda i Analysen.

2.1. Församling A och Sven

Församling A är ungefär dubbelt så stor som de två andra församlingarna och är ganska högkyrklig till sin läggning. I församling A berättar kyrkoherden (kyrkoherde A) att de har haft frivilligverksamhet i gudstjänsten, som är på paus bland annat på grund av coronapandemin. Hen berättar ändå att ungdomsarbetet har en hel del frivilliga, som hjälper till i församlingen på olika sätt då och då, men utöver det har de inte så mycket frivilliga.

Eftersom jag definierar frivilliga i denna uppsats som sådana som är med och planerar och leder verksamhet, beslöt jag att endast intervjua en anställd från församlingen.

Jag träffade Sven på distans och intervjuade honom genom zoom. Mina frågor såg lite annorlunda ut jämfört med de andra intervjuerna eftersom frivilligverksamheten såg så annorlunda ut. I slutändan konstaterades det ändå att församlingen visserligen har frivilliga, men på en annan nivå än de två andra församlingarna. Sven har jobbat i församlingen några år som ungdomsarbetsledare och har därmed en inblick i den verksamhet där det aktivaste frivilligarbetet i församlingen finns. Sven konstaterar också att församlingen inte har en pool av frivilliga, som många andra har, men i stället handplockar de sådana som kunde vara intresserade av att vara med som frivillig i olika uppgifter. Dessa uppgifter är dock mera sporadiska och handlar sällan om en längre tid.

I mejlet till kyrkoherdarna frågade jag också kyrkoherde A vilken verksamhet som fungerade bäst i deras församling enligt hen. Hen svarade att barn och ungdomsarbetet fungerar väldigt bra. Dessutom tillade hen följande:

Avgörande för hur framgångsrik en verksamhet är finner jag att personalens samarbetsförmåga och inspiration. Vi är också bra på den verksamhet där människorna finns på plats. Vi tar väl vara på dem vi anförts. Verksamhet som vi själva ska få folk ur soffan är utmanande.

Detta citat anser jag också vara en grundpelare för vad som krävs för en framgångsrik verksamhet, nämligen samarbetsförmåga och inspiration.

2.2. Församling B samt Anton och Greta

I församling B finns det en del frikyrkliga inslag och den är ungefär lika stor som församling C. Församlingens kyrkoherde (kyrkoherde B) beskriver deras frivilligverksamhet som att de har frivilliga som är delaktiga i så gott som all verksamhet i församlingen. Deras frivilliga är av olika åldrar och i väldigt olika livsskeden, vilket skapar en mångfaldig frivilligverksamhet. Under en av intervjuerna kom det fram att några av anställda är involverade som frivilliga i en verksamhet de inte är anställda för, så där kan det ibland vara knepigt vilken roll den frivilliga har ifall hen också är anställd. Det verkar ändå som att församlingen gärna engagerar folk i verksamheten.

Anton är anställd sedan några år tillbaka med lite olika arbetsroller. För tillfället är han bland annat engagerad med att leda en grupp frivilliga och han arbetar också med att utveckla den verksamheten. Under intervjun berättade han att han också har en roll som frivillig i församlingen, men i denna zoomintervju beslöt vi att hålla oss till Anton som anställd.

Greta däremot är relativt ny som frivillig. Hon har varit med i församlingen i ungefär tio år, men har sedan nyligen fått ansvar som frivillig ledare för en verksamhet inom församlingen. Greta berättar också att hon är engagerad i några andra team¹⁶, men främst fokuserade vi i intervjun på att se hur församlingens verksamhet att nå nya människor och hjälpa församlingsmedlemmar att fördjupa sin tro fungerar.

¹⁶ Team består ofta av frivilliga med någon specifik uppgift, som exempelvis lovsångsteam eller kaffeteam.

På frågan vilken verksamhet som fungerar bäst svarade kyrkoherde B att bland annat deras smågruppsverksamhet¹⁷, deras gudstjänstliv och deras verksamhet att nå människor och hjälpa församlingsmedlemmar att fördjupa sin tro är något hen är stolt över.

2.3. Församling C samt Gustav och Karin

Församling C är den minsta av de tre församlingarna och deras fokus har på sistone varit aningen splittrat i och med att det skett en hel del förändringar bland de anställda under de senaste åren. I församling C svarade kyrkoherden inte på flera månader trots många mejl och telefonsamtal. Till slut fick jag svar av en tillförordnad kyrkoherde (kyrkoherde C). Hen beskrev deras frivilliga verksamhet som väletablerad, men att verksamheten ändå ofta leds av anställda. En grupp där frivilliga har mycket ansvar är exempelvis en grupp där målet är att få en djupare förståelse av den kristna tron. Dessutom berättar hen att de har ett väldigt gott samarbete mellan anställda och frivilliga i samband med sin kvällsmässa som ordnas då och då och där det regelbundet kommer med både sådana som inte är aktiva och sådana som inte alls hör till kyrkan.

Kvällsmässorna är enligt kyrkoherde C det bästa de gör i församlingen. Det blev tydligt att församlingen satsar på mässorna och att det finns en slags stolthet över dem i församlingen.

Gustav är en av prästerna i församlingen och är engagerad i mycket samarbete med frivilliga. Han beskriver att det är en svår balans med hur närvarande man bör vara och hur mycket stöd man borde ge de frivilliga ledarna. Gustav vill det bästa för alla, men märker ofta att tidsbristen och mängden arbete ofta gör att Gustav med jämna mellanrum kommer till korta.

Karin och Gustav kom fram med ganska olika tankar om samarbetet och man märkte snabbt att Karin har många idéer och tankar. Karin är engagerad i gruppen för att fördjupa sin tro, men hjälper också till med kaffeutdelningar och övrig

¹⁷ En smågrupp är en mindre grupp, som samlas för att dela sina tros liv med varandra.

frivilligverksamhet. Karin har varit med sedan början av verksamheten och berättade gärna om hur verksamheten kommit i gång och hur den har utvecklats. Det uppstår också en känsla av att Karin blir lämnad ensam med allt ansvar och det är något hon försöker komma bort från eftersom hon anser att frivilligverksamhet ska göras tillsammans.

Alla ovanstående informanter har ett påhittat namn. Bakgrundsinformationen är också insamlad utgående från intervjuerna för att ge en bild av vilken typ av informanter jag haft att göra med. I analyskapitlet kommer jag gå in mera på djupet med det som vad varje informant berättat och vilka spänningar och möjligheter det finns.

3. SWOT-analys

I detta kapitel går jag igenom de tre församlingarnas intervjusvar. Jag börjar med att analysera deras svar utifrån en SWOT-analys för att därefter tematiskt analysera svaren i intervjuerna. Jag har valt att först analysera svaren enligt församlingar eftersom församlingarna befinner sig i så många olika lägen, men jag kommer senare att diskutera mera enligt tema än församling för att således skapa ett större samband mellan dem.

En SWOT-analys innebär att man ser på en organisation genom fyra olika perspektiv och kommer från dessa fyra ord: *strengths*, *weaknesses*, *opportunities*, *threats*, det vill säga styrkor, svagheter, möjligheter¹⁸ och hot på svenska. De analyserade församlingarna är i ett sådant läge att det är viktigt hurdan strategi man lägger upp eftersom budgeter ökar samtidigt som frivilligas roll växer. Denna analys är ett effektivt redskap för att hjälpa en organisation att se vart de är på väg, var de har varit och var de är just nu. Jag har valt att använda mig av en SWOT-analys för att kunna öppna upp församlingarnas verksamhet och hur verksamheten ser ut från olika vinklar. Målet är att skapa en grund för analysen dels för att skapa en förståelse, dels för att skapa en start i analysprocessen för att sedan kunna gå in djupare på en tematisk analys.



En förklarande bild om SWOT.¹⁹

¹⁸ Möjligheter inför framtiden.

¹⁹ Projektledning, "SWOT Analys: Styrkor, Svagheter, Möjligheter & Hot".

3.1. Sven

Sven berättar att de har en princip om att församlingens verksamhet måste ha åtminstone en anställd involverad, men de involverar ändå aktivt frivilliga med att planera det de gör inom församlingen. I deras församling är det också svårt att definiera exakt vad som menas med frivilligverksamhet. De har inte frivilliga som på riktigt har mycket ansvar, men samtidigt har de en väldigt aktiv hjälpledarverksamhet. Hjälpledarna upplever kanske inte själv att de utför frivilligarbete eftersom de ju får lön, men de facto är det fråga om ett arvode på 25 €/dag plus att det ingår i hjälpledarutbildningen att hjälpa inom församlingsverksamheten, exempelvis genom att medverka i gudstjänsten. Samtidigt som Sven är nöjd med hjälpledarverksamheten är han också lite orolig eftersom det är svårt att ge alla frivilliga lika mycket ansvar, och dessutom är det svårt att ställa krav när de redan har så mycket krav på sig själva. Faktumet att hjälpledarna är frivilliga hjälper inte Sven när han borde ställa krav på dem, eftersom han upplever det som svårt att ha en jämn ansvarsfördelning, trots att hjälpledarna får samma arvode.

När det kommer till att inspirera hjälpledarna med hjälp av vision, görs det via whatsapp-grupper eller under ungdomssamlingarna. Sven konstaterar också att hela deras hjälpledarutbildning i princip går ut på att ge ungdomarna en förståelse av deras vision och värderingar.

Några av de största styrkorna med samarbetet mellan hjälpledarna och Sven är ungdomarnas iver och energi att engagera sig i verksamheten. De vill gärna pröva på nya saker och dessutom peppar de alltid varandra. Sven är också utmärkt på att skapa en "Vi-anda", där alla får vara med och där alla vill vara med. En annan styrka är balansen mellan att Sven kommer med erfarenhet och att ungdomarna kommer med nya idéer. Sven lyfter också upp vikten av att alla har olika förmågor och i deras team innebär det att ungdomarna får bidra olika mycket i olika delmoment och tillsammans är de starka. Sven konstaterar också att ungdomarna har en massa energi, som bara behöver styras lite för att få saker gjorda.

En svaghet däremot är att så gott som alla av hjälpledarna har så mycket annat, att deras tid inte räcker till. Dessutom är pressen på dessa ungdomar stor i det finska samhället och det gör att många är osäkra med sig själv.

Möjligheterna är många inom samarbetet mellan Sven och ungdomarna. En del av ungdomarna kommer troligen stanna i församlingen för en längre tid, medan andra kanske flyttar till andra orter. Oberoende hur framtiden ser ut finns det en kontinuitet i samarbetet. Förutom kontinuiteten, som håller verksamheten igång, sprids de värderingar som bildas under samarbetet och kan hjälpa de frivilliga i framtiden oberoende om de ännu är delaktiga i församlingen eller inte. En annan stor möjlighet är också viljan att inkludera anställda från alla delar av församlingen. Denna inkludering leder till att ungdomarna får en starkare bekantskap med hela församlingen, vilket betyder att deras band till församlingen inte bara på Sven, utan på många av de anställda.

Ett hot angående detta samarbete mellan hjälpledare och Sven är definitivt oerfarenheten bland hjälpledarna även om det är bra att börja någonstans. Eftersom Hjälpledarna enligt Sven oftast är med upp till 5 år, betyder det att ett hot är att resurser hela tiden går till att skola in nya hjälpledare, samtidigt som det också är en möjlighet med nya förmågor.

Över lag är församlingens styrka, enligt Sven, att verksamheten är gränsöverskridande, nämligen att alla i församlingen hjälper till med allt. Kantorer, som hjälper med barnverksamhet, diakoner, som besöker ungdomsträffar och så vidare. Detta gränsöverskridande arbete skapar därmed en "Vi anda" bland de anställda.

3.2. Anton & Greta

Anton berättar att hans team har vuxit under de senaste åren och att de nu är en större grupp frivilliga än de hittills varit. Detta innebär att dynamiken har ändrat hela tiden. Anton konstaterar ändå, att gruppen känner varandra väldigt bra, vilket också hjälper

dem att utgå från varandras styrkor och stöda varandras svagheter. Även Greta konstaterar det samma att mängden frivilliga i gruppen har mer än fördubblats och då har dynamiken blivit väldigt annorlunda. Hon menar ändå att det kontinuerligt är värt att testa på nya koncept och dynamiker för att se hur verksamheten kunde utvecklas.

Något som Anton identifierar som en brist i de flesta grupperna är kommunikation. Oftast har de bra kommunikation, men direkt när kommunikationen haltar, haltar också hela samspelet i gruppen. Man kan alltså inte bara tänka att ”nog fattar dom”. Man måste snarare vara övertydlig. För att kunna uppehålla en rutin med kommunikationen har gruppen därför ett möte så gott som varje vecka, där de går igenom hur verksamheten går och vad som är på kommande. Greta hade kanske inte identifierat denna brist, men konstaterade i stället att det har varit en rikedom att ha möten så ofta eftersom det hjälper med att utveckla idéer samt med att få en klar riktning.

Anton berättar att de varje år börjar med ett planeringstillfälle, som kan pågå några dagar. Under planeringstillfället tar gruppen ett gemensamt avstamp och om de under året kommer vilse kan man alltid gå tillbaka till planeringstillfallets anteckningar för att se vad tanken har varit. En genomgående tanke har varit att de med sin verksamhet ska fungera som en slags generator till resten av församlingen.

Anton berättar att deras grupps styrkor definitivt är gruppens diversitet i form av att de har en del, som är väldigt empatiska, en del har väldigt hög drive och en del som mera håller gruppen tillbaka och reflekterar över verksamheten. Anton menar helt enkelt att samspelet är den största styrkan i deras grupp.

Greta däremot formulerar gruppens styrka på följande sätt:

Samspelet är väldigt fungerande just för att alla är hörda. Man vill att alla ska vara hörda och det kommer från en väldigt naturlig plats, detta med att leda tillsammans som en grupp och ge utrymme för oss att växa som ledare i diverse kategorier.

Enligt Anton är några svagheter att deras verksamhet är lite avsidet från resten av församlingen och det kanske blir en egen bubbla, där församlingen inte har nästan någon koll på vad som händer. Detta skulle kunna vara värt att förbättra så att folk kunde bli inspirerade av vad de gör och också själva bli intresserade av att vara med i verksamheten. Utöver denna bubbla menar Anton att gruppen ibland kan vara ganska splittrat i form av att alla har egna uppgifter och "kör sitt eget race". Greta däremot konstaterar att gruppen ibland blir så nära med varandra att det kan uppstå en apatisk miljö där vissa kanske slappar eftersom de tänker att en nära vän i gruppen kan hjälpa till och lätta på bördan om det känns utmanande snarare än att ta det som en möjlighet att växa själv.

Enligt Anton finns det många möjligheter (enligt SWOT-modellen) i gruppen. De flesta av de frivilliga är så ivriga att få vara med att Anton flera gånger inser att han ber om för lite av de frivilliga. Samtidigt kan det ibland vara svårt att hitta på så mycket uppgifter att alla frivilliga skulle känna att de får göra så mycket de vill, vilket är ett positivt problem. Greta utvecklar ändå med att berätta att hon upplever att gruppen styrs av ett så kallat "#youdecide ledarskap", vilket betyder att en uppgift sällan har ett exakt format och instruktioner. Snarare är alltså tanken att den som sköter uppgiften själv får klura ut vad som skulle vara bäst och därmed får hen också själv utvecklas och lära sig.

Hot för verksamheten har enligt Anton varit att de frivilliga nästan är för ivriga, vilket leder till att fokuset ibland glöms bort. Kommunikationen är därmed viktig och de gånger då kommunikationen inte har funkat har det också varit ett stort hot för verksamheten. Greta däremot tänker att deras grupp lätt blir en bubbla, som har svårt att nå ut till världen. Hon anser därmed att man lätt fastnar i att ignorera omvärlden och Jesu budskap om att nå ut till hela världen.

Anton konstaterar ändå för att sammanfatta församling B:s verksamhet:

Jag försöker nog ofta uppmuntra att "Här är en uppgift jag ser att du skulle klara bra. Det är antagligen en utmaning men vill du ta den?" Så försöker jag ständigt påminna mig själv om att ge bort från eget bord och utmana dem som är där för att leda tillsammans med mig. Det är en av mina utmaningar och det har jag

märkt speciellt under detta år att det är större team att jag gör det troligen både snabbare och bättre själv, åtminstone till viss del, men att ändå välja att ge chansen till någon annan att växa in i olika uppgifter... Det kan bli mera invecklat och det blir troligen mera jobb att ha frivilliga med sig, men samtidigt blir det också rikare och det blir mycket bättre för man kan komplettera med sådant som inte ligger i ens egna styrkor.

Över lag är en styrka i församlingen på ett allmänt plan, enligt både Anton och Greta att många i församlingen är väldigt frimodiga och det finns en stark kultur av att dela med sig av det de har eller kan. Dessutom konstaterar de att de har en välkomnande församling som är snabb på att bemöta nya människor i gudstjänstlivet och att ta in dem i sin gemenskap.

3.3. Gustav & Karin

I församling C konstaterar Gustav att Covid-19 pandemin har haft en stor inverkan på deras frivilligarbete. Mycket av deras verksamhet har varit på paus och många frivilliga har varit inaktiva. Gustav menar ändå att deras församling har en väldigt aktiv frivilligverksamhet där han ibland till och med upplever att han är kontaktperson till lite för många av dem. Gustav är ändå starkt av den åsikten att allt pekar mot att mer och mer av verksamheten kommer att ledas av frivilliga i framtiden. Gustav poängterar att församlingen länge haft en tanke om att de anställda inte ska styra gällande precis allt som görs och inom Karins verksamhet beskriver hon just att detta är fallet. Gustav kommenterar dock att han anser att deras frivilliga verkar vara nöjda, eftersom de nog fortfarande är aktiva både inom gudstjänstlivet och frivilligverksamheten. Personligen tycker jag att Gustavs tanke är synnerligen intressant, eftersom det betyder att de mäter frivilligas nöje på basis av hur aktiva de är. Ett hypotetiskt exempel är ju att alla frivilliga är missnöjda en längre tid, för att sedan i något skede besluta sig för att bara helt och hållet sluta delta, vilket kan leda till att flera verksamheter plötsligt faller bort. Karin är starkt av den åsikten att församlingen vill ha frivilliga, men det känns hopplöst att som frivillig försöka göra något i församlingen när det inte finns ordentligt med stöd, uppmuntran, pushande och positiv respons.

Gustav beskriver att ett hot i församlingen över lag är att många anställda verkar uppleva att så fort de säger något tas deras åsikter som order och att det lätt kan bli missförstånd, vilket leder till att anställda kanske inte alltid vill kommentera verksamheten, så att det inte blir de som styr och på det sättet förstör frivilligverksamheten utan att de menar det. Dessutom berättar Gustav att kyrkoherden tagit en del distans från frivilligverksamheten, vilket också Karin kommenterar att känns misströstande. Hon berättar att den nuvarande kyrkoherden inte ens har frågat dem vad de håller på med och enligt Karin verkar det inte finnas ett intresse av det de gör. Hon upplever alltså att de varken får stöd eller uppmuntran. Tvärtom konstaterar Karin att församlingen inte ens har haft intresse av att marknadsföra deras evenemang under restriktionerna, dock har de nu börjat marknadsföra evenemangen lite mera i och med att restriktionerna har tagits bort. Ifall de har velat ha någon servering under deras evenemang har de också fått till svar att de får sköta det själva, förutom några undantag.

En styrka enligt Gustav är att de frivilliga nu som då har fysiska träffar där de förmedlar feedback och förbättringsförslag åt kontaktpersonen. På så sätt kan kontaktpersonen få en bättre förståelse för hur verksamheten går även om hen inte alltid själv hinner engagera sig i verksamheten. En annan styrka Gustav nämner är att de frivilliga vågar utmana och diskutera. De frivilliga han kommer i kontakt med är dessutom väldigt pålästa, så de kan alltid ha diskussioner på ett djupt plan och Gustav får nästan alltid nya ”aha-upplevelser”. Karin menar dessutom att hela planeringsgruppen är ganska eniga angående vad de vill uppnå med verksamheten och vem som gör vad. Dessutom är alla i deras grupp både från olika håll i församlingen och med olika bakgrunder.

En svaghet enligt Gustav är ändå att det känns svårt att hitta en balans bland anställda kring intresse och insats i frivilligverksamheten. Han menar nämligen att mycket av den frivilliga verksamheten kommer genom att församlingsmedlemmar har tagit initiativ, snarare än att församlingen själva har utvecklat verksamheten. Gustav poängterar också att ”Om jag är för aktiv, tycker de att de blir passiverade och om jag ger för lösa tyglar så tycker de att jag inte bryr mig om det vad de gör.” Detta citat anser jag slå huvudet på spiken och det kommer vi fundera mera på i nästa kapitel. För

tillfället verkar det dock som att balansen ligger mera mot att församlingen ger lite för lösa tyglar åt de frivilliga eftersom Karin har upplevelsen att kyrkoherden inte alls bryr sig om vad de gör. En annan svaghet Karin nämner kring samma tema är att hon själv måste ta en ganska stor roll inom frivilligverksamheten för att något ska hända. Det finns alltså både anställda och frivilliga i gruppen, men ingen verkar vara väldigt ivrig på att göra så mycket, medan Karin får göra en hel del för att något ska hända. Dessutom kunde informationsspridningen förbättras avsevärt. Exempelvis önskar Karin att deras samlingar kunde finnas med i Kyrkpressen, men ingen från församlingen verkar tycka det är en bra idé när inget händer. Hon konstaterar rentav att det till och med finns en informatör i församlingen, men det verkar ändå bara finnas marknadsföring om stickningsklubbar eller dylikt.

Möjligheterna inom församlingen är många och både Gustav och Karin konstaterar att viljan finns att upprätthålla frivilligverksamheten. Gustav konstaterar också att de frivilligas roll i församlingen kommer att växa mer och mer inom de kommande åren. Karin tillägger dock att viljan alltid har funnits i församlingen, men hittills har det känts mest som tomma ord och löften. Hon berättar om en utbildningsdag, som hon deltog på och där sades det att ”de frivilliga har idéer, men församlingen bör se till att det verkställs.” Ifall församlingen därmed skulle engagera sina frivilliga och också blanda upp grupperna eller alla bubblor i församlingen, skulle det snabbt finnas stora möjligheter för församlingens frivilligverksamhet, men det är självklar lättare sagt än gjort.

Angående hot menar Gustav att han ofta har mycket att göra, vilket leder till att frivilligarbetet inte alltid kan prioriteras. Han menar också att alla har lite olika viljor och frivilliga prioriterar vissa tyngdpunkter, medan de anställda kanske prioriterar lite andra tyngdpunkter. Det är förstås bra att det finns en diversitet av idéer och tankar inom församlingarna, men det kan också lätt bli problem ifall olika ledare drar åt olika håll och vägrar samarbeta. Karin konstaterar också att det så länge hon varit aktiv i församlingen talats om hur bra det är att engagera frivilliga, men det har aldrig handlats enligt det. Hon konstaterar också att de flesta i hennes grupp är rejält äldre än henne, vilket kan leda till att de inom några år inte mera har någon frivilligverksamhet eftersom de andra är för gamla och inte orkar engagera sig på samma sätt. Karin har försökt diskutera med ungdomsarbetet, men hittills har de dock inte lyckats engagera

dem i deras frivilligverksamhet, utan ungdomsarbetet är som en egen bubbla för sig. Karin berättar att det sägs att församlingen har ett aktivt och levande ungdomsarbete, men det syns inte för resten av församlingen eller i gudstjänstlivet. Ifall ungdomsarbetet aldrig engageras med församlingen betyder ju det tyvärr att frivilligverksamheten och gudstjänstlivet får in fräscha vindar, utan det finns en stor risk att ungdomarna faller av på vägen i samband med att de blir äldre. Församlingen är alltså enligt Karin ganska så splittrad, vilket kan leda till problem med tiden. Det största hotet med samarbetet mellan de anställda och frivilliga i församlingen, är ändå att Karin konstaterar att det känns som att församlingen anser att man är till besvär, även om det kanske inte är så. Om frivilliga är till besvär eller inte är svårt att veta objektivt, men så länge det finns en subjektiv känsla av saken kan det i slutändan leda till att motivationen att vara som frivillig i församlingen sinar, vilket skulle vara väldigt illa för församlingen.

Med andra ord skulle det behövas ett driftigt och engagerande ledarskap, som skulle ge frivilliga ansvar samtidigt som ledaren också skulle dela på bördan att driva verksamheten framåt.

4. Tre praktiska teman

I detta kapitel analyserar jag intervju svaren enligt tre teman, som uppkom mest och främst under intervjuerna. Dessa tre teman är viktiga för ett fungerande samarbete mellan anställda och frivilliga. Kommunikationen är nyckeln eller grunden till samarbetet, maktstrukturen ger en roll och en uppgift åt varje medlem medan motivationen är det som håller hela samarbetet tillsammans och som ger verksamheten möjlighet att växa.

4.1. Kommunikation

Kommunikation är en viktig del av frivilligverksamheten. Enligt André Jansson har termen kommunikation sitt ursprung i latinets *communicare*, vilket enligt honom betyder att göra något gemensamt tillsammans.²⁰ Kaufmann och Kaufmann beskriver också kommunikation som ett nervsystem för organisationer.²¹

Enligt Anton är kommunikation en central del av deras verksamhet. De har varje vecka ett veckomöte för att hålla sig uppdaterade med vad som händer och vilka roller alla i teamet har. Greta håller med där att i alla ledarteam hon är med i har de regelbundna träffar och lägger en betoning på att alltid ha en så kallad öppen kultur²², där alla får dela med sig av sina idéer. Dessutom berättar Greta stolt att nya koncept alltid skapas tillsammans. Magnus Malm understöder det konceptet när han skriver att ledarskap aldrig är något man bör göra själv, utan snarare bör beslut alltid fattas i en gemenskap.²³ Anton konstaterar ändå att det finns en hel del de kunde jobba på ännu när det kommer till kommunikation. Ingen är perfekt och när jag frågade om det finns något de kunde förbättra inom sitt ledarteam svarade Anton följande:

Jag tycker över lag att det inte går så bra då när man glömmer att kommunicera och det märker man i detta stora team. Det är flera personer, så man måste vara

²⁰ Jansson, *Kommunikation*, 2009, 14.

²¹ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 431.

²² En kultur av att vem som helst får säga vad som helst utan att känna en press.

²³ Malm, *Fri att tjäna : ledarskap i Jesu efterföljd*, 212.

ganska tydlig i kommunikationen och tydligt bestämma att 'okej, du tar ansvar om det här, du om det här'. Man behöver hela tiden vara medveten om att sätta namn på uppgiften. Exempelvis 'Det här behöver någon ta ansvar över och det måste ske före detta datum'. När det har blivit otydligt eller man har tänkt att 'nog fattar de', så går det sämre. Tydlighet är superviktigt.

Som Anton lyfter upp är det viktigt med tydlighet inom kommunikationen. Ju större ledarteam, desto tydligare måste man vara. Om man tänker att kommunikationen är som ett nervsystem, som nämndes tidigare, lider olika delar av organisationen ifall en nerv inte längre fungerar eller ger otydlig information. I vissa fall kan nervsystemet till och med fallera när kommunikationen inte fungerar. Kaufmann och Kaufmann beskriver att bristfällig eller dålig kommunikation direkt påverkar ett team negativt genom att trivseln försämras och produktiviteten kraschar.²⁴ Även Schleeh menar att det viktigaste inom ett arbetslag inte är lön eller hierarki, utan snarare en känsla av samhörighet, som tidigare redan konstaterats är essensen av kommunikation: att göra något gemensamt tillsammans.²⁵

Anton berättar att de varje termin har en feedback session för ledarteamet där det finns möjligheter att ta upp oklarheter i strukturer eller vision, men han berättar också att det håller på att odlas en kultur inom församlingen av att med låg tröskel berätta feedback kontinuerligt. Hittills har det fungerat bra enligt Anton och Greta håller också med om att den kulturen är väldigt bra och att hon känner att hon kan behandla knepiga frågor direkt utan att behöva känna någon större press. Anton har upplevt den öppna kulturen som en styrka eftersom de frivilliga frimodigt ger sina åsikter och perspektiv på situationer, vilket har skapat en större mångfald av tankar och idéer. Greta bekräftar denna kulturs styrka på följande sätt:

Samspelet är väldigt fungerande just för att alla är hörda, man vill att alla ska vara hörda och det kommer från en väldigt naturlig plats, det här med att leda tillsammans som en grupp och ge utrymme för oss att växa som ledare i diverse kategorier.

²⁴ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 431.

²⁵ Schleeh, "Frivilliga i Svenska kyrkan : Att ta vara på möjligheterna och att undvika irritation", 9.

Kommunikationen inom Anton och Gretas församling är med andra ord väldigt öppen, vilket gör att ledarteamet är motiverat, trivs bra med vad de gör och deras produktivitet är hög åtminstone enligt dem. I Gustav och Karins församling är kommunikationen inte riktigt lika flytande och det märks tydligt under intervjuens gång med Karin. Hon förklarar den så här:

Nuvarande kyrkoherden har inte ens frågat vad vi håller på med och det verkar inte finnas något intresse av det vi gör. Det känns så trögt och hopplöst att som frivillig försöka göra något i församlingen när det inte finns stöd, uppmuntran, pushande eller positiv respons. Dessutom är det trögt för församlingen att skicka ut info åt Kyrkpressen eller ens egna kanaler att vi har träffar.

Karin konstaterar att all kommunikation går trögt och att det inte verkar finnas en vilja att lyssna på dem och ingen uppmuntran ges. Kaufmann och Kaufmann beskriver att en organisation med svårigheter ofta tenderar att ha bristfällig kommunikation medan organisationer med bra kommunikation sällan har större svårigheter.²⁶ Med andra ord är kommunikation nyckeln till en fungerande organisation. Gustav vill ändå poängtera att de frivilliga samlas av rent intresse och de försöker att samlas en gång per termin, men alla gånger kan han inte vara med på grund av tidsbrist. Gustav verkar också ha fått den bilden av att de inte vill ha någon desto större hjälp och därför har låtit dem planera verksamheten själva, men efter intervjun med Karin verkar det verkligen som att Gustav har missuppfattat situationen. Gustav är fullt medveten om att han ibland misstolkar diskussioner eftersom han deltar i så många olika verksamheter att det ibland glöms bort vem han har lovat vad åt. Han konstaterar ändå med ett leende att de frivilliga nog kommer ihåg, så de påminner gärna om saken. Han menar också att det krävs lyhördhet när det kommer till frivilligarbete och där verkar det som att man kunde förbättra en del. Lyhördhet är ändå det som krävs för att kunna göra något gemensamt tillsammans, som redan tidigare nämnts. Gustav kommenterar även följande:

Det är inte alltid lätt att balansera mellan vad rätt mängd av intresse/insats är från min eller en anställds sida. Allting fungerar ju inte alltid friktionsfritt men vi har haft hyfsat bra dialog. Till exempel har vi denna frivilligverksamhet (dolt

²⁶ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 432.

för att hålla anonymitet), som vi har skapat tydliga mål eller en tydlig mening med varför gruppen existerar.

Karin kommenterar att det redan i många år har diskuterats om hur man kunde involvera flera frivilliga, men den dialogen har aldrig nått någon annan än församlingens ledare. Tyvärr verkar det som att de dialogerna bara är planer medan inget konkret förmedlas vidare. Karin har tidigare varit involverad inom den verksamhet Gustav nämnde att var strukturerad och mera öppen för dialog och hon höll genast med om att allt fungerade mycket bättre inom det arbetet, men att det berodde på att församlingen var engagerad i det arbetet till skillnad från det arbetet hon nu gör.

Jansson skriver att många anses lida av 'kommunikations trötthet' och samtidigt nämner han paradoxen med att vi lever i ett överkommunikativt samhälle, vilket i sin tur leder till att man lätt tappar bort de grundläggande principerna för kommunikation.²⁷ För Gustav verkar den största utmaningen vara att han behöver kommunicera med flera människor än han har tid med, vilket sedan leder till att kommunikationen mellan honom och frivilliga inte alltid fungerar som den ska. Detta betyder, enligt Kaufmann och Kaufmanns beskrivning om nervsystemet att alla delar av organisationen inte fungerar, vilket i ett senare skede kan ha stora följder.²⁸

Enligt Helmersson är det viktigt att uppehålla en struktur inom sin kommunikation och se till att den frivillige har koll på sin roll och vilken hens uppgift är.²⁹ Anton beskriver att denna struktur har varit hans mål att upprätthålla. Dock kommenterar han att ansvarsskillnaderna är enorma inom den grupp han leder, vilket betyder att kommunikationen måste ske på olika plan. Han konstaterar ändå att samarbetet fungerar så bra eftersom uppmuntran och energin att engagera sig är så stor.

När jag har analyserat alla tre församlingars verksamhet syns ett tydligt samband mellan en inkluderande och öppen kommunikation samt den församlingen där tidsbrist verkar påverka på kommunikationen negativt. De två församlingarna med fungerande

²⁷ Jansson, *Kommunikation*, 2009, 99.

²⁸ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 431.

²⁹ Helmersson, *Ett annorlunda ledarskap*, 24.

kommunikation verkar ha hög trivsel och hög produktivitet, medan den församlingen med fallerande kommunikation verkar ha en lägre trivsel och produktivitet, precis som Kaufmann och Kaufmann beskriver.³⁰ Kaufmann och Kaufmann beskriver också att kommunikationen inte bara är viktig för att uppehålla samspelet mellan frivilliga och anställda utan den är också viktig för att uppehålla kontroll, eller makt, och motivation.³¹ Av denna orsak kommer jag till näst att analysera hur dessa två fungerar inom församlingarna.

4.2. Maktstrukturer

Enligt Kaufmann och Kaufmann finns det tre olika nivåer av organisationsarbete: inflytande, som handlar om att uppnå förändringar i en annan människas agerande, påverkan, som mera aktivt försöker ändra en annan människas beslut så att det gynnar en själv eller organisationen samt slutligen makt, som handlar om att på olika sätt styra beslut för sina egna intressen.³² Birgitta Wistrand påpekar ändå att makt ändå inte behöver vara negativ, utan kan finnas till för att de människor man utövar makt på ska ha det bättre.³³

Sven nämner att de i deras församling alltid involverar en anställd för att det ska räknas som församlingens verksamhet. Att församlingen alltid har en anställd som ansvarig gör att församlingens auktoritet finns bakom den anställda. Det gör också att församlingen har mera möjlighet att fatta beslut över verksamheten eftersom de har hand om utrymmen, nycklar, utrustning, och andra resurser. Denna makt är också enligt Kaufmann och Kaufmann väldigt effektiv, eftersom församlingen genom sina resurser kan styra verksamheten.³⁴ Angående processen kring att organisera något berättar Sven också att de anställda går igenom hurdana resurser som krävs och ifall det är en ”bra grej”, före man får skapa ett evenemang. Först efter det kan en frivilligverksamhet påbörjas. Församlingen engagerar sina frivilliga inom planeringen,

³⁰ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 431.

³¹ Kaufmann och Kaufmann, 447.

³² Kaufmann och Kaufmann, 480.

³³ Wistrand, *Milda makter : om makt och maktstrukturer i våra liv*, 176.

³⁴ Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 481.

men det ger bara möjligheten av inflytande för medlemmarna snarare än att själva kunna vara med och påverka.

Sven påpekar att det finns en stor skillnad mellan mängden krav han kan ställa på sina frivilliga, eftersom de inte är anställda och eftersom de är så unga är det en stor skillnad på mognad och ansvar de kan ta. Sven måste då varje gång överväga hur mycket makt som kan utövas och hur mycket han kan be att de frivilliga gör. Wistrand skriver att man genom makt kan skapa strukturer och genom det även frihet och kreativitet.³⁵ Dessa maktstrukturer verkar vara en nyckel till Svens maktutövande för att genom naturlig auktoritet kunna ge de frivilliga möjlighet att ledas till rätta. Sven beskriver också att de har en utbildning, som hjälper att förmedla församlingens visioner och genom det förmedlas det också strukturer till de frivilliga. Exempel på teman under utbildningen är respekt, hur man behandlar medmänniskor och hur man är en representant för kyrkan.

Anton har en totalt motsatt bild av hur deras maktstrukturer är uppbyggda och vilka krav han kan ställa. Han konstaterade flera gånger under intervjun att han egentligen kräver helt för lite av de frivilliga och att de ofta ber om ännu fler uppgifter än han tänkt sig. Angående det konstaterar Anton följande:

Vi har människor med väldigt hög drive, som är villiga att röra sig framåt och villiga att lägga sig själva i blöt för att lyfta hela året, hela teamet och hela församlingen. I och med att vi är så många så delas nog ansvaret upp ganska mycket. Dock finns det skillnader i teamet med att en del av dem har varit med flera år, de har då mera ansvar och sen finns det de som är nyare i teamet som ännu lär sig och de har då ett lite mindre ansvar.

Wistrand skriver att den som är en makthavare är den som egentligen beslutar om allt, men det betyder inte att makthavaren automatiskt inte kan bli påverkad eller influerad av andra.³⁶ Sven konstaterar att han genom sin roll som anställd egentligen har all makt att bestämma vad som görs, men han lyssnar ändå gärna på åsikter och om det finns andra idéer. Han har konstaterat att det bästa är att samarbeta så mycket som möjligt,

³⁵ Wistrand, *Milda makter : om makt och maktstrukturer i våra liv*, 187.

³⁶ Wistrand, 172.

men i slutändan är det ändå han som fattar besluten angående den verksamhet han är ansvarig över.

Greta har däremot en annan uppfattning av hur besluten ser ut i deras team. I hennes team finns det en kultur av ”#youdecide”, det vill säga du bestämmer. Den anställda ger en uppgift åt den som anses vara mest lämplig eller som kunde behöva växa inom något och sedan får personen själv bestämma hur uppgiften sköts. Anton kör på en lite liknande stil och konstaterar följande:

Jag försöker nog hemskt mycket uppmuntra teamet och använder mig starkt av *learning by doing*, alltså att lära sig genom att göra. Jag gör det troligen både snabbare och bättre själv, åtminstone till viss del, men att ändå välja att ge chansen till någon annan att växa in i olika uppgifter är väldigt viktigt för de frivilligas utveckling och iver att utvecklas.

När det kommer till maktstrukturer tänker Greta direkt på två olika maktstrukturer: relationen mellan den anställda och frivilliga ledaren samt relationen mellan ledarna och deltagarna. Greta konstaterar, att det är en jobbig balans angående hur mycket man kan vara som en vän och hur mycket man kan vara som en ledare. Greta upplever nämligen ofta att om hon är för mycket som en vän mister hon sin kredibilitet och därmed också en del av sin auktoritet som ledare. Jenny Leskinen beskriver att en alltför vänskaplig relation i viss mån kan ha negativa effekter på exempelvis kontrollen över arbetsuppgifterna.³⁷ Eftersom en vän och en ledare har helt olika roller kan det ibland skapa problem om en ledare plötsligt ska leda en vän på samma sätt som det också kan vara svårt för föräldrar att leda sina barn i andra situationer än familjen. Greta vill ändå poängtera att vänskapligheten är en styrka inom ledarteamet och att det har varit en viktig del av deras grupp.

Vi i ledarteamet är väldigt öppna med varandra. Vi är sårbara med varandra och våra processer. Varje dag är inte en perfekt dag. Samspel finns så starkt i ledarteamet eftersom alla känner varandra och därför finns det en stark tillit. Däremot kunde spelögat när är vi deras vänner och när är vi deras ledare

³⁷ Leskinen, *Relationsorienterat ledarskap på finländska arbetsplatser : en studie över millenniegenerationens åsikter om ledarskap*, 57.

utvecklas märkbart för att lättare uppehålla en kontroll så att man inte bara blir en ”polare” när något behöver göras som deltagaren inte skulle orka med.

Greta är även mån om att förklara att hon själv upplever sig som en sommarjobbare där. Hon förtydligar med att säga att steget mellan anställda och frivilliga är väldigt litet och att man känner sig som en av de anställda även om man inte egentligen är med i kollegiet. ”Det känns liksom som att göra en praktik inom andligt ledarskap”.

Som tidigare nämnts kan makt bland annat handla om att styra människor. Anton menar att det enligt honom är viktigt, som ansvarig ledare, att veta var alla frivilligas styrkor och svagheter ligger för att kunna leda de frivilliga effektivt och delegera rätt uppgifter. Däremot menar han att det ibland kan vara svårt att bestämma sig om uppgiften ska göras av någon, som är stark inom området, eller om det ska göras av någon, som är svag inom området och som kunde växa av uppgiften. Viktigast av allt är ändå att alla frivilliga känner sig hörda. Även Greta håller med om att alla borde vara hörda och det är på det sättet man kan bygga upp respekt mellan frivilliga och anställda.

Angående maktstrukturer verkade det vara mest spänningar mellan Gustav och Karin. Helmersson skriver att det ofta sägs att det räcker med att frivilligarbetet bara görs tillräckligt bra, men behöver inte vara perfekt, medan den anställdas roll kräver att hen utför uppgifterna bättre än de frivilliga.³⁸ Denna tankebana kan lätt kännas orättvis, vilket i sin tur kan vara underlag för konflikter.

Gustav nämnde redan i början att det finns verksamhet han är med i utan att göra så mycket, men det fanns också verksamheter där han styr. Gustav fortsätter med att konstatera att präster inte kan styra all verksamhet och det är inte heller något de strävar efter i församlingen. Många av frivilligverksamheterna bildas genom genuint intresse för att se något ändras.

³⁸ Helmersson, *Ett annorlunda ledarskap*, 33.

När jag frågade om en specifik verksamhet svarade Gustav: Det är en väldigt självgående grupp, så man behöver inte styra dem desto mer. Jag tror också det är det de själva önskar; att man inte hela tiden kontrollerar vad alla säger.

Både Gustav och Karin berättar att många av frivilligverksamheterna har varit i gång en lång tid och att det naturligt skett vissa förändringar inom arbetet genom åren. Ett exempel båda lyfter fram är kyrkoherdens engagemang. Enligt Dahlbäck bör kyrkoherden vara beredd på att ta initiativ och att bygga relationer både med anställda och med frivilliga.³⁹ Med andra ord vinner kyrkoherden på att aktivt vara i kontakt med församlingens olika verksamheter om de så är frivilliga eller anställda som ansvarar över dem. Karin berättar ivrigt hur kyrkoherden, som fanns i församlingen när han var ny, aktivt deltog i frivilligverksamheterna och diskuterade aktivt om hur verksamheterna går. Karins ansikte skiftar till en mera dyster min när hon konstaterar att kyrkoherden efter det träffade dem en gång och sedan inte höll kontakt mera. Nuvarande kyrkoherden har aldrig ens träffat deras ledarteam för att se vad som är på gång och vad de gör. Gustav konstaterar att kyrkoherden eventuellt inte vill påverka alltför mycket, men det verkar på Karin som att kyrkoherden egentligen har påverkat ganska mycket, men negativt genom att inte alls visa ett intresse eller engagemang. Gustav poängterar ändå följande:

Om man är för aktiv, tycker de [frivilliga] att de blir passiverade och om man ger för lösa tyglar så tycker de att jag inte bryr mig om det vad de gör.

För tillfället verkar det som att det har getts för lösa tyglar, för Karin har länge upplevt att hon alltid är till besvär när hon kommer med några tankar eller idéer, medan Gustav konstaterar att det finns frivilliga som bara antar att allt som sägs anses vara en beställning och att det sedan förväntas att allt kommer ordnas som de vill ha det. ”Det handlar i högsta grad om ett samarbete och då behöver båda parterna vara aktiva”. Karin verkar ändå uppleva att bara frivilligas part är aktiv och att det enda de får till svar är att det inte hinns just nu eller att det inte finns resurser eller att de får fixa allt själva. Karin har också konstaterat att hon redan länge varit den informella ledaren

³⁹ Dahlbäck, ”’Det blir aldrig perfekt, men det blir väldigt bra...’ : Om att vara kyrkoherde när de ideella medarbetarna blir fler”.

som har ansvarat för verksamheten eftersom den anställda ansvarspersonen inte alltid är så aktiv på grund av tidsbrist.

Jag har varit den självskrivna ledaren och den som har dragit och kanske tagit mycket ansvar, jag är alltid den som har kontaktat föreläsarna och jag har alltid träffat föreläsarna innan för att förklara vårt koncept och suttit med dem på kaffe eller lunch och jag tror att resten av vårt team inte förstår vikten av det.

Karin berättar angående engagemanget från församlingen att hon för många år sedan var på en skolning inom församlingen där det berättades om att inom frivilligverksamhet kunde församlingsanställda exempelvis stå för att ordna servering och således praktisera ett tjänande ledarskap, som borde vara en grundläggande betoning inom församlingens ledarskap.⁴⁰ Någon gång har församlingen ställt upp med servering, men bara när Karin specifikt har bett om att det skulle ordnas, men det har alltid funnits en känsla av att hon varit till besvär.

Karin har länge hoppats på att någon från församlingen skulle engagera sig, men det har hittills inte hänt. Gustav konstaterar i samband med detta att frivilligarbete tyvärr inte är lagstadgat och därför måste de lagstadgade uppgifterna gå före, vilket ofta kan betyda att man sedan inte har tid att engagera sig i frivilligverksamheten även om man gärna skulle vilja. Karin berättar att hon deltagit i en helt annan frivilligverksamhet, där församlingsanställda var engagerade och hon konstaterade att det var en fröjd att vara aktiv i det arbetet eftersom det på riktigt fungerade och där fanns en helt annan gemenskaps anda.

Ett förtroende förhållande mellan anställda och frivilliga är alltså något som både Karin och Gustav anser vara en nyckel för att arbetet ska fungera smidigt och bra. Sveningsson och Alvesson hävdar också att det finns en trend om att det inte ska finnas chefskap utan ledarskap och det verkar som att den trenden starkare börjar finnas med även i församlingsarbetet.⁴¹ Dessutom stämmer det att kyrkoherdens roll att ta initiativ och träffa de frivilliga, enligt vad Dahlbäck tidigare nämnt, är viktigt. Att

⁴⁰ Sidenvall m.fl., *Så är det inte hos er : kyrkligt ledarskap i organisationsteoriernas värld*, 17.

⁴¹ Sveningsson och Alvesson, *Ledarskap*, 81.

kyrkoherdarna tar initiativ och träffar de frivilliga skapar således ett förtroende och en tillit mellan parterna.

4.3. Motivation

Motivation har ursprunget i latinets *movere*, det vill säga att röra sig. Varje gång det finns en riktning mot ett mål krävs det att man rör sig mot den riktningen och det är det motivation handlar om: att röra sig i riktningen mot målet, som i detta fall är frivilligverksamhet.⁴² För att människor ska vilja engagera sig inom en verksamhet krävs det tillit, en känsla av samhörighet och en känsla av delaktighet.⁴³ Som Simon Sinek skriver behöver man alltså skapa en förståelse för varför man gör verksamheten för att kunna motivera människor samt skapa en samhörighet och en större mening med verksamheten.⁴⁴ Om man dessutom ser från den anställdes perspektiv menar John Maxwell och Jim Dornan att det viktigaste man kan göra som ledare är att skapa ett mervärde till dem man leder och att det borde vara ledarnas främsta uppgift.⁴⁵

Anton beskriver att man i deras församling talar om deras frivilligverksamhet som en generator, där kyrkan inte fungerar utan de frivilliga och där frivilliga konstant uppmuntras med att de är som en reservmotor för hela församlingen och därmed också av stor vikt för församlingens möjlighet att växa och fungera. Han berättar också att de varje år börjar med att påminna alla frivilliga om varför verksamheten finns och varför det är viktigt och mer specifikt varför just de frivilliga är viktiga. Greta bekräftar denna beskrivning och berättar att hela teamet är drivna av en gemensam kraft och att det också skapar en stark samhörighet. Greta konstaterar även följande:

Det känns som att man har blivit utvald till denna roll. Man känner sig verkligen väldigt sedd och på något sätt värdesatt. Om man sedan är anställd eller frivillig spelar ingen större skillnad, man är viktig för teamet oberoende.

⁴² Kaufmann och Kaufmann, *Psykologi i organisation och ledning*, 123.

⁴³ Kirkkotilatöryhmä och Kirkkohallitus, *Saman katon alle : Kirkkotilatöryhmän mietintö kirkkotoilojen kehittämistä yhteisöjen keskuksiksi*, 21.

⁴⁴ Sinek, *Start with Why : How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*, 37–39.

⁴⁵ Maxwell och Dornan, *Becoming a Person of Influence: How to Positively Impact the Lives of Others*.

Greta menar att hon känner sig otroligt involverad i verksamheten som frivillig. Hon nämner också att hon är aktiv som frivillig inom fyra eller fem olika verksamheter inom församlingen. Helmersson bekräftar denna tankegång när han skriver att ledaren håller de frivilligas engagemang och motivation i gång, genom att hen bekräftar, synliggör och uppmuntrar de frivilliga i deras arbete.⁴⁶ Anton skrattar en aning angående de frivilligas motivation och kommenterar det samma och att han flera gånger tänker att han nog inte kan be dem om mera när de inte får betalt, men ändå kommer de kontinuerligt och ber om mera uppgifter. Han fortsätter ändå med att säga följande:

Det kan bli mera invecklat och det blir troligen mera jobb att ha frivilliga med sig, men samtidigt blir det också rikare och det blir mycket bättre för man kan komplettera med sådant som inte ligger i ens egna styrkor.

Anton menar alltså att de frivilliga för med sig en del extra jobb, men att det är värt det. På så sätt motiverar även de frivilliga den anställda med samarbetet.

Björk menar att aktivitet inom frivilligarbetet skapar ett mervärde och en energi bland de inblandade.⁴⁷ Sven bekräftar detta påstående och berättar att de ungdomar han har hand om alltid är ivriga på att få hjälpa till och komma med nya idéer. Sven har rent av oftare och oftare engagerat ungdomarna genom att fråga dem om vad de vill göra och sedan planera tillsammans utifrån vad de önskar göra. På detta sätt engagerar han dem i verksamheten, skapar en samhörighet och ett mervärde samt använder sig av deras energi för att hålla i gång en fungerande verksamhet där ungdomarna trivs.

För att känna sig delaktig i en verksamhet behöver det finnas en samhörighet, tillit och en känsla av delaktighet.⁴⁸ Karin berättar att deras frivilliga grupp brann av iver när kyrkoherden hade full tillit i vad de gjorde och gav ett kontinuerligt stöd till deras verksamhet med att regelbundet träffas. Motivationen har dock sinat med tiden eftersom känslan av delaktighet och tillit har försvunnit i samband med senare

⁴⁶ Helmersson, *Ett annorlunda ledarskap*, 26.

⁴⁷ Björk, "Du får mer än du ger! : Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling", 22.

⁴⁸ Kirkkotilatöryhmä och Kirkkohallitus, *Saman katon alle : Kirkkotilatöryhmän mietintö kirkkotilojen kehittämistä yhteisöjen keskuksiksi*, 21.

kyrkoherdar. Karin konstaterar alltså att motivationen från de anställda inte finns, men samtidigt vill de ändå fortsätta utveckla deras verksamhet eftersom de vill fortsätta växa i tron och via denna verksamhet finns det en möjlighet till det. De frivilliga har hittat motivation genom sin tro och sin iver att växa i den, i stället för att motiveras av tillit och samhörighet.⁴⁹ Gustav hävdar ändå att deras församling har en väldigt stor skara frivilliga.

Vi har inte endast tio "pensionärsmommon" utan i hela församlingen finns en massa människor i olika åldrar som är engagerade i verksamheten. Dock finns det alltid lite för mycket jobb, så man hinner inte svara på varenda mejl och hinner inte alltid ta alla åsikter i beaktande.

Dahlbäck menar att delaktigheten är central för att hålla de frivilliga engagerade och motiverade.⁵⁰ Tidsbristen verkar således ha en negativ effekt på kommunikationen inom församlingen, vilket därmed leder till en försämrad delaktighet.

För att sammanfatta kapitlet har jag analyserat de tre församlingarna enligt följande teman: Kommunikation, maktstrukturer och motivation. Dessa tre teman har skapat en djupare förståelse för vad som är viktigt inom församlingarna och hur påverkar temana varandra.

I följande kapitel kommer jag diskutera mera genomgående vad analysen har väckt för tankar och vad som varit centralt för de olika församlingarna.

⁴⁹ Björk, "Du får mer än du ger! : Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling", 22.

⁵⁰ Dahlbäck, "'Det blir aldrig perfekt, men det blir väldigt bra...': Om att vara kyrkoherde när de ideella medarbetarna blir fler", 17.

5. Avslutande diskussion

I denna avhandling har jag med hjälp av fem semistrukturerade intervjuer samlat värdefull information gällande hur samarbetet mellan frivilliga och anställda fungerar i tre olika församlingar. Jag har dessutom bitt respektive kyrkoherdar att svara på några frågor via mejl för att få en överblick kring hur deras frivilligverksamhet ser ut.

En församling meddelade att de egentligen inte har någon fungerande frivilligverksamhet, så därför intervjuade jag endast en anställd. Under intervjun framgick det ändå att det finns frivilliga, men det handlar mera om hjälpledarverksamhet, så det fungerar lite annorlunda, men jag valde ändå att se utifrån det perspektivet.

I den församlingen var den främsta styrkan en iver och energi att engagera sig medan den främsta svagheten var att hjälpledarna har så mycket annat på gång att de därmed slits mellan många olika verksamheter.

Eftersom frivilligverksamheten handlar om hjälpledarverksamhet finns det en kontinuitet, vilket är en stor möjlighet. En annan stor möjlighet är ju förstås också att utveckla frivilligverksamheten till andra delar av församlingen i stället för endast hjälpledarverksamhet. Ett hot är dock kontinuerlig oerfarenhet bland hjälpledarna på grund av den höga omsättningen av hjälpisar varje år, vilket leder till att resurser lätt kan ta slut när det främst finns ett fokus på att skola in nya.

Följande församling var den, som hade hunnit längst med sin frivilligverksamhet och det märktes under intervjuernas lopp. Utifrån de intervjuer jag haft skapades det i samband med denna församlings intervjuer en mycket tydligare bild om hur deras frivilligarbete fungerar och dessutom var strukturerna tydligare än i de två andra församlingarna.

Till frivilligarbetets största styrkor hör diversitet inom gruppen, empati och hög drivkraft samt ett starkt samspel. När det kommer till svagheter är deras verksamhet lite avsidat från resten av församlingen, vilket leder till att de ibland är i ”en egen

värld”. Ibland kan även gruppen vara ganska splittrad i samband med att alla gör sina egna uppgifter och glömmer att samarbeta sinsemellan. Församlingens samspel är således deras styrka samtidigt som de ibland glömmer bort den, vilket leder till en stor svaghet.

En stor möjlighet inom verksamheten är de frivilligas iver och deras stora vilja att vara med och bygga nya verksamheter tillsammans med församlingens ledare. Dessutom är frivilligverksamheten uppbyggd på ett sätt som utvecklar de frivilliga till att bli ledare och deras ansvar växer konstant inom församlingen. Exempelvis lyfter Greta upp #youdecide principen, där en frivillig får en uppgift som hen sedan själv får lösa, oberoende om det är den bästa lösningen eller inte.

Den största möjligheten kan dock också vara verksamhetens största hot. Ibland är de frivilliga för ivriga, vilket leder till att fokuset glöms bort. Dessutom poängterar Anton att de gånger kommunikationen har varit bristfällig har det också påverkat frivilligverksamheten drastiskt. Med andra ord är kommunikation viktigt för att förebygga det hotet samtidigt som fokuset förstärks.

Den sista församlingen hade en aktiv frivilligverksamhet, men resursbristen inom församlingen led till att mycket inte riktigt fungerade så som församlingen skulle ha hoppats. En styrka är ändå att hela planeringsgruppen är eniga om vad de vill uppnå med gruppen, så att de därefter har en klar väg framåt. En annan styrka är också att de frivilliga vågar utmana och diskutera angående verksamheten. De största svagheterna är dock resursbristen som ständigt kommit upp, vilket leder till missnöje bland de frivilliga samt bristande intresse från kyrkoherdens sida, vilket har skapat ett bristande förtroende.

Möjligheterna är många i församlingen. Det finns en vilja att upprätthålla frivilligverksamheten och så länge det finns resurser i församlingen kommer frivilligverksamheten att öka med åren. Största hotet är ändå att tiden eller resurserna inte räcker till i församlingen och det är den främsta orsaken, som kan hålla dem tillbaka ifall de skulle vilja utöka frivilligarbetets storlek inom församlingen.

När jag övergår till nästa del av analysen nämner jag tre huvudsakliga teman. Kommunikationen är ofantligt viktig för frivilligverksamheten. Det märks kanske inte alltid när den fungerar, men när den är bristfällig lyser den med sin frånvaro.

Kommunikationen såg väldigt olika ut i alla församlingar, men i församling B hade de en tydlig och aktiv kommunikation, som ledde till att samspelet mellan frivilliga och anställda fungerade smidigt. Greta beskrev detta väl:

Samspelet är väldigt fungerande just för att alla är hörda. Man vill att alla ska vara hörda och det kommer från en väldigt naturlig plats, det här med att leda tillsammans som en grupp och ge utrymme för oss att växa som ledare i diverse kategorier.

Denna slags kommunikation visar på en stabilitet och en säkerhet inom gruppen och genom kommunikationen bildas också en stark tillit. Anton konstaterar ändå att kommunikationen inte alltid fungerar och det är något de konstant jobbar på. Orsaken till att de konstant jobbar på att förbättra kommunikationen är för att de märkt hur viktig en fungerande kommunikation är.

Församling A hade ganska lite att komma med, eftersom deras frivilligverksamhet fungerar såpass annorlunda, men även de hade en fungerande kommunikation, vilket leder till att gruppandan oftast är hög och viljan att både utveckla och utvecklas som ledare finns där.

Församling C var intressant att analysera, eftersom den anställde ansåg att de har en hyfsad kommunikation med de frivilliga, medan den frivillige ansåg att kommunikationen mellan dem och de anställda är ganska hopplös och att det till och med känns som att man arbetar emot dem genomgående.

Det fanns alltså ett klart samband mellan fungerande kommunikation och hög trivsel och produktivitet, medan det också blev tydligt att församlingen med fallerande kommunikation verkar ha en lägre trivsel och produktivitet.

Dessa samband märktes även när man kommer in på maktstrukturer. Exempelvis verkar det som att Gustav har goda intentioner, med att ibland hålla sig undan från de frivilliga när han konstaterade att ”Om jag är för aktiv, tycker de att de blir passiverade och om jag ger för lösa tyglar så tycker de att jag inte bryr mig om det vad de gör.” Dock verkar det som att detta inte nått fram till de frivilliga och att de i stället tolkat hans avstånd som ignorans, vilket resulterar till att de känner sig aningen maktlösa.

I församling A hade Anton den infallsvinkeln att det egentligen är han som bestämmer, men att han gärna tar emot tankar och idéer från ungdomarna. Enligt honom har det fungerat bra eftersom ungdomarna har känt sig delaktiga även om han egentligen haft all makt.

Inom församling B, där kommunikationen konstant jobbas på fanns det en tydlig uppdelning av hur ledarskapet är uppbyggt och vad varje ledares roll är. På så sätt finns det en tydlig maktfördelning och dessutom ett ramverk, där alla vet vad som gäller och hur man kan gå till väga. Den låga tröskel att komma med förslag eller kritik har varit hjälpsamt eftersom man därefter direkt har kunnat påbörja utvecklingen enligt aktuella behov. Greta beskrev deras maktbalans bra med att säga följande:

Vi i ledarteamet är väldigt öppna med varandra. Vi är sårbara med varandra och våra processer. Varje dag är inte en perfekt dag. Samspel finns så starkt i ledarteamet eftersom alla känner varandra och därför finns det en stark tillit. Däremot kunde spelögat när är vi deras vänner och när är vi deras ledare utvecklas märkbart för att lättare uppehålla en kontroll så att man inte bara blir en ”polare” när något behöver göras som deltagaren inte skulle orka med.

Ett förtroende förhållande mellan anställda och frivilliga är alltså något som både verkar vara en nyckel för att arbetet ska fungera smidigare och bättre. Dessutom finns det ett behov av kyrkoherdens roll i frivilligverksamheten, nämligen att hen tar initiativ och träffar de frivilliga regelbundet och således skapar ett förtroende och en tillit mellan parterna.

Angående motivation behövs både kommunikation angående vilken riktning man färdas, samt makt att leda människorna i rätt riktning. I församling B verkar det finnas

en tydlig motivation. Speciellt tydligt kommer denna motivation fram när Greta berättar att hon är väldigt engagerad i fyra till fem olika frivilligverksamheter inom församlingen. Församlingen B verkar också ha stor nytta av att de medlemmar som är engagerade är insatta i varför de gör verksamheterna och värderingarna samt viljan att skapa ett mervärde och viljan att få ett mervärde gör att de är motiverade att jobba för församlingens verksamheter.

I församling C verkar det enligt Karin som att motivationen tyvärr är väldigt låg eftersom det finns brister i de två tidigare temana. Hon konstaterar:

Nuvarande kyrkoherden har inte ens frågat vad vi håller på med och det verkar inte finnas något intresse av det vi gör. Det känns så trögt och hopplöst att som frivillig försöka göra något i församlingen när det inte finns stöd, uppmuntran, pushande eller positiv respons. Dessutom är det trögt för församlingen att skicka ut info åt Kyrkpressen eller ens egna kanaler att vi har träffar.

I församling A däremot är alla konstant ivriga och Sven har konstaterat att det alltid finns folk som vill vara med och planera, som uppmuntrar varandra och som vill växa.

Genom dessa tre församlingar har det alltså framkommit att kommunikation är en nyckel för att kunna ha väletablerade och fungerande maktstrukturer samt motiverade frivilliga. Maktstrukturerna är däremot viktiga för att kunna föra verksamheten framåt och samtidigt hålla fast vid församlingens värderingar och tillvägagångssätt. Motivationen däremot är vad som knyter ihop alltsammans och som är motorn för att frivilligarbetet ska utvecklas och må bra. I samband med att motivationen ökar, ökar även produktiviteten och trivseln.

Jag var redan från början övertygad om att kommunikation kommer vara viktig, eftersom det ofta har varit det som har skapat antingen en god eller ond anda inom de församlingssamfundena jag har jobbat inom. Motivation och maktstrukturer hade jag dock inte räknat med att skulle vara lika nödvändiga för en fungerande frivilligverksamhet.

Jag var mest av allt förvånad över att se hur stora skillnader det fanns inom frivilligverksamheten trots att församlingarna ligger ganska nära varandra. En uppmuntran till församlingar och framför allt församlingsledare i Finland är att diskutera och hjälp varandra med frivilligverksamhet och stöd varandra i att hitta fungerande modeller för den verksamhet som finns eller kunde finnas. Kommunikation är ändå bästa sättet om man vill förbättra samarbetet mellan frivilliga och anställda.

6. Avslutning

I detta kapitel kommer jag kort redogöra för mitt syfte, hur jag har gått till väga och vad resultaten varit. Dessutom kommer jag också ge förslag på hur man kunde forska vidare inom ämnet i framtiden.

I denna uppsats har jag svarat på hur församlingsanställda och frivilliga samarbetar inom tre finlandssvenska evangelisk-lutherska församlingar i södra Finland och hur fastanställda kan bidra till att utveckla frivilligverksamheten inom församlingarna. Jag har hållit mig till några teman för att koncentrera alla delar av samarbete mellan frivilliga och anställda till tre konkreta teman, som bidrar till att kunna utveckla eller förbättra samarbetet mellan anställda och frivilliga i församlingen. Till följande kommer jag kort att sammanfatta hela pro gradu-avhandlingen.

6.1. Sammanfattning

I denna avhandling har jag med hjälp av fem semistrukturerade intervjuer och tre mejl studerat hur samarbetet mellan frivilliga och anställda fungerar inom tre olika församlingar.

Jag har börjat med att beskriva mitt syfte och hur jag har gått till väga med min studie för att sedan övergå till att ge en kort bakgrund om församlingarna. Därefter har jag analyserat materialet och avslutat med att diskutera angående resultatet från analysen.

Jag har använt mig av en SWOT-analys för att skapa en förståelse för de tre församlingarnas frivilligverksamheter. Därefter har jag analyserat materialet genom en tematisk metod. De tre temana är kommunikation, maktstrukturer och motivation.

De viktigaste resultaten är att kommunikation är den viktigaste faktorn inom ett fungerande samarbete mellan frivilliga och anställda. God kommunikation skapar en god miljö för frivilligarbetet och produktiviteten samt trivseln i teamet ökar. Maktstrukturer är också viktiga eftersom de skapar riktlinjer och system för

verksamheten. Motivation är sedan viktig för att arbeta mot en gemensam riktning och på så sätt skapa en vilja att samarbeta för att uppnå gemensamma mål. Ifall dessa tre teman fungerar har man goda förutsättningar att uppnå ett fungerande samarbete mellan frivilliga och anställda.

6.2. Vidare forskning inom området

Frivilligverksamheten kommer enligt både informanter och Evangelisk-lutherska kyrkans strategidokument att öka kraftigt under de kommande åren. Som tidigare nämnts finns det dock ganska lite praktiska exempel på hur församlingar gör frivilligverksamhet. Denna pro gradu-avhandling är ett första steg för att se hur olika församlingar gör frivilligverksamhet och hur samarbetet kan fungera smidigt. I min pro gradu-avhandling har jag alltså belyst konkreta exempel för hur samarbetet mellan frivilliga och anställda kan förbättras. Detta samarbete är viktigt eftersom församlingens budgeter minskar, men behovet av andlig hjälp förblir detsamma.

Något som skulle vara väldigt nyttigt skulle vara att göra en kvantitativ studie för att se hur församlingar i hela Finland använder sig av frivilligarbete och hur det skiljer sig mellan finskspråkiga och svenskspråkiga församlingar. En annan nyttig studie kunde vara att se hur församlingar helt utan frivilligarbete klarar sig eller ifall alla församlingar har börjat engagera frivilliga i sin verksamhet.

Eftersom det i denna studie framkommit att kommunikation är viktigt inom församlingen anser jag också att det kunde vara nyttigt att forska mera ingående i hur församlingars kommunikation kunde förbättras och ifall dålig kommunikation också har följder på människor, som inte är medlemmar. Kunde exempelvis dålig kommunikation vara en kausalitet av utskrivningar ur kyrkan?

Det som också vore värt att utforska mera är hur frivilligarbetet utvecklas under en längre tid och hur frivilligverksamheten påverkas av antingen ett ledarskapsskifte, exempelvis när kyrkoherden byts, eller av en hög omsättning av frivilliga.

Slutligen tror jag det finns ett stort behov av att undersöka sambandet mellan församlingens ekonomi och deras verksamhet. Det är självklart att det finns ett samband, men exempelvis har både Sverige och England haft stora satsningar på frivilligverksamheten och av egen erfarenhet från England har frivilligverksamheten varit det enda, som har hållit den församlingen levande. Därför skulle frivilligverksamhetens ekonomiska innebörd på församlingar vara väldigt viktigt att studera noggrannare.

7. Käll- och litteraturförteckning

7.1. Källor

Email från församling A. 17.8.2021

Email från församling B. 11.6.2021

Email från församling C. 21.6.2021

Intervju med Anton. 19.01.2022

Intervju med Greta. 30.11.2021

Intervju med Gustav. 02.02.2022

Intervju med Karin. 02.02.2022

Intervju med Sven. 31.01.2022

7.2. Litteratur

Björk, Pernilla. ”Du får mer än du ger! : Rekrytering till den frivilliga diakoniverksamheten i Åbo svenska församling”. YH-Examensarbete, Yrkeshögskolan Novia, 2012. <http://www.theseus.fi/handle/10024/49731>.

Dahlbäck, Lars. ”’Det blir aldrig perfekt, men det blir väldigt bra...’ : Om att vara kyrkoherde när de ideella medarbetarna blir fler”, 2009. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-107245>.

Evangelisk-Lutherska Kyrkan i Finland. ”Frivilligarbetet har en viktig roll i kyrkans verksamhet”. Åtkomstdatum 26 januari 2023. <https://evl.fi/pressrum/nyheter/-/items/item/42603/Frivilligarbetet+har+en+viktig+roll+i+kyrkans+verksamhet>.

Helmersson, Catharina. *Ett annorlunda ledarskap : Ledarskapssyn i ideellt arbete i Svenska kyrkan*, 2011. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-162493>.

Jansson, André. *Kommunikation*. 1. uppl. BeGreppbart. Malmö: Liber, 2009.

- Kaufmann, Geir, och Astrid Kaufmann. *Psykologi i organisation och ledning*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2016.
- Kirkkotilatyöryhmä och Kirkkohallitus. *Saman katon alle : Kirkkotilatyöryhmän mietintö kirkkotoilojen kehittämistä yhteisöjen keskuksiksi*. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja. Helsinki: Kirkkohallitus, 2019.
- Kohonen, Iina, Arja Kuula-Luumi, och Sanna-Kaisa Spoof, red. *Etiska principer för humanforskning och etikprovning inom humanvetenskaperna i Finland - Forskningsetiska delegationens anvisningar 2019*. Forskningsetiska delegationens publikationer. Helsingfors: FORSKNINGSETISKA DELEGATIONEN, 2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Etikprovning_inom_humanvetenskaperna_2020.pdf.
- Kvale, Steinar, Svend Brinkmann, och Sven-Erik Torhell. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur, 2009. <http://www.studentlitteratur.se/omslagsbild/artnr/3314-02/height/320/width/320/bild.jpg>.
- Kyrkostyrelsen. ”Öppna dörrar : Strategi för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland fram till 2026”. Kyrkostyrelsen, 2020. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4235/viewmode=previewview>.
- Leskinen, Jenny. *Relationsorienterat ledarskap på finländska arbetsplatser : en studie över millenniegenerationens åsikter om ledarskap*, 2017. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/123456789/167820>.
- Malm, Magnus. *Fri att tjäna : ledarskap i Jesu efterföljd*. Skellefteå: Artos, 2018.
- Maxwell, John C., och Jim Dornan. *Becoming a Person of Influence: How to Positively Impact the Lives of Others*. Nashville, Tenn.: Thomas Nelson, 1997.
- Projektledning. ”SWOT Analys: Styrkor, Svagheter, Möjligheter & Hot”. Forumlägg. *Projektledning*, 25 oktober 2022. <https://projektledning.se/swot-analys/>.
- Schleeh, Andrea. ”Frivilliga i Svenska kyrkan : Att ta vara på möjligheterna och att undvika irritation”, 2011. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-156796>.

- Sidenvall, Erik, Cecilia Wejryd, Joel Halldorf, och Sune Fahlgren. *Så är det inte hos er : kyrkligt ledarskap i organisationsteoriernas värld*. Stockholm: Verbum AB, 2020.
- Sinek, Simon. *Start with Why : How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. London: Portfolio, 2009.
- Sveningsson, Stefan, och Mats Alvesson. *Ledarskap*. 1. uppl. Begreppbart. Malmö: Liber, 2010.
- ”Teemoittelu — Jyväskylän yliopiston Koppa”. Åtkomstdatum 26 januari 2023.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>.
- Wistrand, Birgitta. *Milda makter : om makt och maktstrukturer i våra liv*. Stockholm: Trevi, 1993.
- Zigan, Krystin, YingFei Héliot, och Alan Le Grys. ”Analyzing Leadership Attributes in Faith-Based Organizations: Idealism Versus Reality”. *Journal of Business Ethics* 170, nr 4 (2021): 743–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04358-7>.

8. Bilagor

Bilaga 1. Mejl till kyrkoherdarna

Hej!

Jag håller på att skriva min pro gradu-avhandling i praktisk teologi vid Åbo Akademi, där jag undersöker hur samarbetet mellan församlingsanställda och församlingsmedlemmar ser ut i olika församlingar i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Planen är att finna någon specifik gruppverksamhet i ett antal församlingar där detta samarbete är extra tydligt och genom fokusgruppintervjuer med frivilliga medarbetare (alltså ledare i gruppen som gör det på frivillig basis) skapa mig en djupare bild av dem.

Jag har konstaterat att de tre svenskspråkiga församlingarna i Helsingfors är väldigt olika varandra till karaktären och tillsammans skulle kunna bidra till den variation mellan grupper studien kräver. Jag undrar därför om jag skulle kunna få göra en studie av någon verksamhet hos er?

För att finna den verksamhet som skulle passa bäst att studera i just er församling skulle jag också behöva få svar på dessa frågor:

1. I varje församling finns ju ett församlingsråd, men har ni några andra grupper där församlingsmedlemmar är med och planerar en del av församlingens verksamhet eller har hand om samlingar? Isåfall vilka?
2. Finns det ett forum för feedback av församlingens verksamhet och hur ser det isåfall ut?
3. Vilken del av er verksamhet skulle ni säga fungerar bäst? Varför?

Mvh

Alexander Nykvist

Bilaga 2. Intervjuguide till församlingarna med frivilligverksamhet

- Vem är du och vad gör du i församlingen? (vad är din uppgift i teamet för den specifika gruppverksamheten)
- Hur ser ledarteamet ut i gruppverksamheten? (hur många anställda och hur många frivilliga?)
- Hur fungerar samspelet mellan anställda och frivilliga?
 - Hur ofta är ni i kontakt? lätt att få kontakt med andra ledare? vem tar kontakt?
- Hur förmedlas informationen mellan anställda och frivilliga? (vision, värderingar, anvisningar beslut, övrigt)
 - Har det diskuterats om vad församlingen vill med denna verksamhet?
- Hur behandlas feedback och förslag i teamet?
- Var ser du styrkor i teamet?
- Finns det något ni skulle kunna göra bättre enligt dig?
 - Har det tagits upp? hur kunde det utvecklas?
- Hur bidrar de frivilliga ledarna för att utveckla gruppverksamheten?
- Hur bidrar de anställda ledarna för att utveckla gruppverksamheten?
- Vad fungerar enligt dig bäst i er församling?
- Något du vill tillägga?

Bilaga 3. Intervjuguide till församlingarna utan frivilligverksamhet

- Vem är du och vad gör du i församlingen? (vad är din uppgift i teamet för den specifika gruppverksamheten)
- Om vi tänker på församlingen som helhet eller i olika delar, hur ser er verksamhet ut? (hur engageras de, hur ges det ansvar åt medlemmar osv)
- Jag diskuterade lite med er kyrkoherde, som sade att det inte finns frivilligverksamhet i er församling, men det verkar ju nog som att det finns.
- Hur ser ni på hjälpisverksamheten som frivilligt arbete?
- När/om ni har frivilligverksamhet under året, hur förmedlas info? (vision, utmaningar, ideer, feedback) Hur förmedlar du till dem och hur förmedlar de till dig?
- Vad ser du för styrkor i ert hjälpledarteam och vad finns det för utmaningar/utvecklingsmöjligheter?
- Hur behandlas denna feedback?
- Vad anser du vara det bästa med ditt team och vad anser du att är bäst med det ni gör i din församling?

Bilaga 4. Sekretessavtal

Samtycke att delta i Alexander Nykvists forskning om samarbetet mellan frivilliga och anställda i olika församlingar.

Information om forskningen som du kan delta i

Denna forskning kommer att bestå av en analys över samarbetet mellan frivilliga och anställda i olika församlingar utifrån flera intervjuer. Tanken med forskningen är att undersöka betydelsen för samarbetet men också utmaningar och möjligheter med ett samarbete mellan dessa frivilliga och anställda.

Sekretess är en viktig dimension av forskningsetik. I denna forskning ser jag till att du och alla andra deltagare är helt anonyma. Ingens namn blir synlig i forskningspublikationen och inte heller avslöjar jag några detaljer som skulle göra dig eller någon annan identifierbar även för någon som känner dig. Jag kommer att nämna det geografiska området eftersom det är av betydelse, men jag kommer inte nämna vilken person som hör till vilken församling.

Du har rätt att hoppa av när som helst – även efter att inspelade möten eller intervjuer redan genomförts, farm tills att de har börjat analyseras – genom att meddela mig om det. I så fall raderas det du sagt från transkriberingarna av intervjuerna. Efter att forskningen publicerats är det dock inte möjligt att kräva att det du sagt inte används i senare publikationer. Från min sida blir det inga konsekvenser eller repressalier om du väljer att hoppa av. Att du hoppat av är konfidentiellt.

Du är välkommen att ställa frågor om denna forskning innan du signerar formulären.

Kontaktuppgifter:

Alexander Nykvist

E-post: alexander.nykvist@abo.fi

Deltagarens samtycke

Jag har blivit inbjuden som en informant i ett forskningsprojekt om Samarbetet mellan frivilliga och anställda i olika församlingar. Jag har läst ovanstående information om forskningen. Jag har fått en möjlighet att ställa frågor som har besvarats på ett tillfredsställande sätt.

Jag deltar frivilligt i forskningen

Det jag sagt i intervjuer får användas i forskning

Informantens underskrift _____

Namnförtydligande _____

Tid och plats _____