

Frivilliga som resurs i CABLE-arbetet

En utredning om att engagera frivilliga och förstärka deras delaktighet i CABLE-arbetet

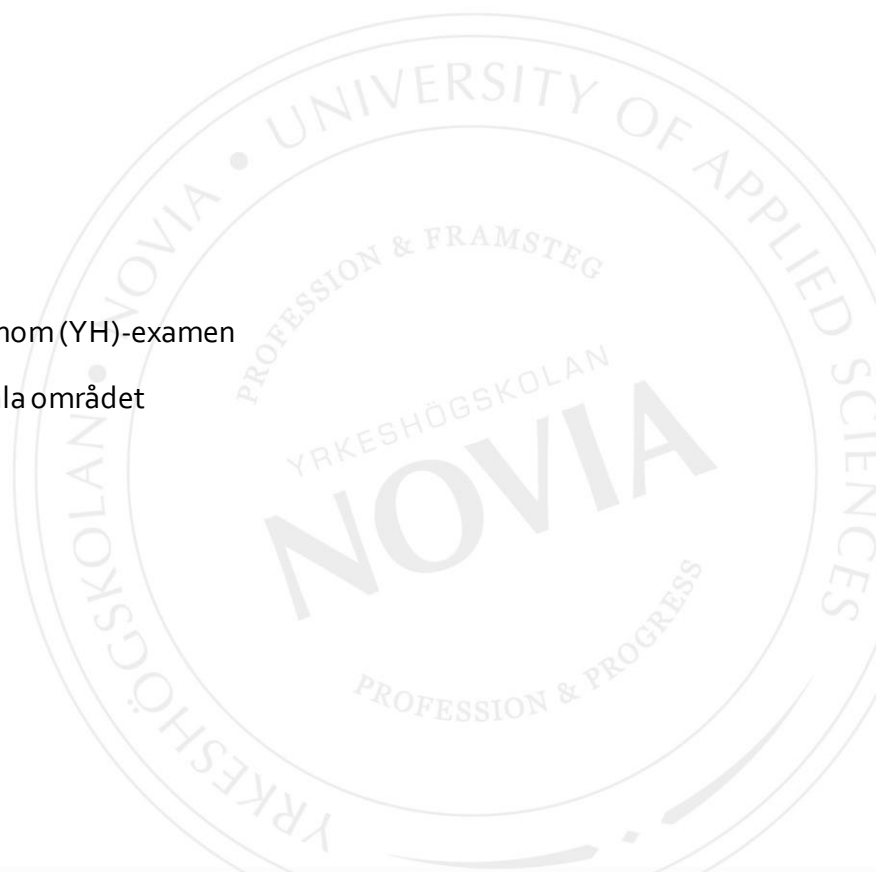
Carola Lupander

Kristina Strand-Ketonen

Examensarbete för Socionom (YH)-examen

Utbildningen för det sociala området

Åbo 2018



EXAMENSARBETE

Författare: Carola Lupander och Kristina Strand-Ketonen

Utbildning och ort: Socionom YH, Åbo

Inriktning/alternativ/Fördjupning: Diakoni

Handledare: Johanna Wikgren-Roelofs och Tua Weckström-Lundell

Titel: Frivilliga som resurs i CABLE-arbetet – En utredning om att engagera frivilliga och förstärka deras delaktighet i CABLE-arbetet

Datum 4.5.2018

Sidantal 35

Bilagor 3

Abstrakt

Examensarbetet är ett beställningsarbete av Helsingfors svenska församlingar inom projektet "Där nöden är störst -diakoni på svenska". Syftet med arbetet är att utreda hur man kan rekrytera, utbilda och stöda frivilliga för CABLE-arbetet i församlingar.

Församlingarna är i en förändringsprocess där man bland annat måste anpassa verksamheten till att det i framtiden finns färre anställda. Därför är det viktigt att utveckla metoder för rekrytering av frivilliga som kan dela ansvaret. Med hjälp av CABLE-metoden kan man bemyndiga församlingsmedlemmarna till frivilligarbete som ger dem ökad känsla av delaktighet och därmed ökat välmående.

För arbetet intervjuades en diakoniarbetare och stiftssekreteraren för diakoniarbete vid Borgå domkapitel, som båda har lett CABLE-kurser. Intervjumaterialet speglades i den teoretiska referensramen.

Resultatet visar att det är viktigt att CABLE-processen är stadigt förankrad i hela den organisation där den förverkligas. Förutsättningen för en förändring är att de anställdas arbetssätt och förhållningssätt till de frivilliga förändras. För att hitta uppgifter som förenar de frivilligas och kyrkans värden är det viktigt att beakta de målsättningar som motiverar de frivilliga. CABLE kan skapa nya verksamheter som svarar mot de frivilligas längtan att göra något meningsfullt. Därmed stärks deras känsla av delaktighet och församlingen gynnas. Kontinuerligt stöd behövs i form av personlig kontakt och en handbok som ständigt uppdateras. Utgående från resultaten har en sammanställning i form av en modell utformats.

Språk: svenska

Nyckelord: CABLE, frivillig, frivilligarbete, delaktighet, socialt kapital

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Carola Lupander ja Kristina Strand-Ketonen

Koulutus ja paikkakunta: Sosionomi AMK, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Diakonia

Ohjaajat: Johanna Wikgren-Roelofs ja Tua Weckström-Lundell

Nimike: Vapaaehtoiset CABLE-työn resurssina - Selvitys vapaaehtoisten sitouttamisesta ja osallisuuden vahvistamisesta CABLE-työssä

Päivämäärä 4.5.2018

Sivumäärä 35

Liitteet 3

Tiivistelmä

Opinnäytetyö on Helsingin ruotsinkielisten seurakuntien tilaustyö osana hanketta "Där nöden är störst - diakoni på svenska". Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää keinoja rekrytoida, kouluttaa ja tukea vapaaehtoistyöntekijöitä seurakuntien CABLE-työssä.

Seurakunnat ovat muutoksessa, jossa ne joutuvat muun muassa sopeuttamaan toimintaansa väheneviin työntekijäresursseihin. Siksi on tärkeää kehittää keinoja rekrytoida vapaaehtoisia, jotka voivat kantaa osan vastuusta. CABLE-menetelmällä voi voimaannuttaa seurakuntalaisia vapaaehtoistyöhön, joka vahvistaa heidän osallisuuden kokemustaan ja sen myötä hyvinvointiaan.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin yhtä diakoniatyöntekijää ja Porvoontuomiokapitulin diakoniatyön hiippakuntas sihteeriä, jotka molemmat ovat ohjanneet CABLE-kursseja. Haastattelumateriaalia peilattiin teoreettiseen viitekehykseen.

Tulosten mukaan CABLE-menetelmällä tulee olla vahva tuki ja ymmärrys koko organisaatiossa, jossa sitä käytetään. Muutos edellyttää, että työntekijöiden tapa tehdä työtä ja toimia vapaaehtoisten kanssa muuttuu. Jotta vapaaehtoisille löytyy tehtäviä, joissa heidän ja kirkon arvot kohtaavat, on tärkeää huomioida ne tavoitteet, jotka motivoivat vapaaehtoisia. CABLE voi luoda uusia toimintamuotoja, jotka vastaavat vapaaehtoisten kaipuuseen tehdä jotain mielekästä. Se vahvistaa heidän osallisuuden kokemustaan ja hyödyttää seurakuntaa. Vapaaehtoiset tarvitsevat säännöllistä tukea henkilökohtaisen yhteydenpidon ja jatkuvasti päivittyvän käsikirjan muodossa. Työn keskeisimmät tulokset on esitetty erillisessä mallissa.

Kieli: ruotsi Avainsanat: CABLE, vapaaehtoinen, vapaaehtoistyö, osallisuus, sosiaalinen pääoma

BACHELOR'S THESIS

Author: Carola Lupander and Kristina Strand-Ketonen

Degree Programme: Bachelor of Social Services, Turku

Specialization: Diaconal work

Supervisors: Johanna Wikgren-Roelofs and Tua Weckström-Lundell

Title: Volunteers as a resource in CABLE-work - A study on involving and reinforcing the participation of volunteers in CABLE work

Date 2018.5.4

Number of pages 35

Appendices 3

Abstract

This Bachelor's thesis was commissioned by the Swedish congregations in Helsinki. The purpose of the thesis is to investigate how to recruit, educate and support volunteers for CABLE work in congregations.

The congregations are in a process of change, which requires the organization to adapt to fewer employees in the future. Therefore, it is important to develop methods for recruiting volunteers who can share responsibility. Through the CABLE method, members of the congregation can be empowered to volunteer work, which gives them an increased sense of participation and thus increased well-being.

For the thesis we interviewed a diaconal worker and the secretary of diaconal work at the Diocese of Porvoo, both of which have led CABLE courses. The result of the interviews was reflected in the theoretical reference frame.

The result shows the importance of the CABLE process being firmly rooted in the entire organization in which it is implemented. The prerequisite for a change is that the employees' working methods and approaches to the volunteers change. To find tasks that unite the values of volunteers and churches, it is important to consider the objectives that motivate the volunteers. CABLE can create new activities that correspond to the volunteer's desire to do something meaningful. This strengthens their sense of participation and the congregation benefits. Continuous support is required in the form of personal contact and a manual that is constantly updated. Based on the results, a summary in the form of a model has been developed.

Language: Swedish Key words: CABLE, volunteer, volunteer work, participation, social capital

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och frågeställningar	2
1.2	Litteraturöversikt och avgränsningar	2
2	Från utanförskap till kyrkligt engagemang.....	3
2.1	Ensamhet som problem	6
2.2	Socialt kapital som ett led mot delaktighetskänsla	8
2.3	Frivilliga	9
2.3.1	De frivilligas motiv och frivilligarbetets betydelse för individen	9
2.3.2	De frivilliga som resurs och hur hålla dem kvar	12
2.4	Frivilligarbetarnas betydelse för församlingen.....	14
3	Intervju om CABLE och frivilligarbete i församlingen	15
3.1	Val av informanter och datainsamlingsmetod	16
3.2	Planering och genomförande av intervju.....	17
3.3	Bearbetning av intervjumaterialet och tillförlitlighet	18
3.4	Etiska ställningstaganden.....	19
4	Redovisning av intervjuerna.....	20
4.1	Förutsättningar för delaktighet.....	20
4.1.1	Inbjudan till delaktighet.....	21
4.1.2	Delaktighetskänsla och socialt kapital	22
4.2	Stöd för handledarskapet.....	23
4.3	Praktiska aspekter.....	25
5	Slutsatser om frivilligas delaktighet.....	26
6	Diskussion	31
7	Referenser	33

Bilagor

Bilaga 1. Projektplan: Där nöden är störst – diakoni på svenska (1.1.2016-31.12.2018)

Bilaga 2. Projektbeskrivning för examensarbeten

Bilaga 3. Intervjuguide

1 Inledning

Kyrkan står inför utmaningar. Då medlemsantalet sjunker betyder det vikande skatteintäkter. I många fall innebär det att antalet tjänster minskar och resurserna hos de anställda som finns kvar räcker inte till om man vill hålla fast vid och utveckla verksamheten. Därför behövs allt flera frivilliga som kan dela ansvaret med att i viss mån leda verksamhet, men också hjälpa till med det praktiska på olika sätt.

De svenska församlingarna i Helsingfors har valt CABLE-metoden för att stärka sitt diakonala arbete bland de utsatta. Det finns belägg för att metoden fungerar i arbetet med att stöda utstötta att förändra sina liv. På många håll, till exempel på Diakonissanstalten i Helsingfors, har man bland dem som gått genom CABLE-processen fått värdefulla frivilligarbetare till olika uppgifter i samfundet. En del av dem kan delta som ledare i CABLE-kurser. Helsingforsförsamlingarna har i detta nu ordnat tre CABLE-kurser och planerar två för inkommande höst (Forsén, 2018). Behovet av frivilliga kan för många församlingsmedlemmar innebära meningsfull sysselsättning och delaktighet i församlingsgemenskapen. I bästa fall innebär det en väg ut ur ensamhet. Vikten av delaktigheten påtalas i Europeiska Unionens EU:s, Social- och hälsovårdsministeriets och Evangelisk-lutherska kyrkans strategier, bara för att nämna några. Delaktighet är för människan ett livsvillkor och en mänsklig rättighet. (Europeiska Socialfonden, 2018; Social- och Hälsovårdsministeriet, 2018; Kyrkostyrelsen, 2014) Mot denna bakgrund löper delaktigheten som en röd tråd genom detta arbete.

CABLE är en förkortning av Community Action Based Learning for Empowerment. Metoden kallas också samfundshandledning och strävar till att åstadkomma förändring i människors liv genom att utveckla deras förmåga till lärande och bemyndiga dem (empower) till engagemang och därmed delaktighet. *”Empowerment handlar om att stärka och mobilisera socialt utsatta individers och grupper egna resurser för att förändra sin livssituation.”* (Göteborgs Universitet, 2018) I detta arbete använder vi det svenska ordet ”bemyndiga” eftersom det stilistiskt sitter bättre i texten.

Föreliggande examensarbete är en utredning om hur man med hjälp av CABLE-metoden kan stöda församlingens rekrytering av frivilligarbetare. Förutom rekrytering ligger intresset i hur man kan utbilda och stöda de frivilliga, så att deras delaktighet förstärks. Resultaten sammanfattas i en modell för förstärkande av frivilligas delaktighet. Arbetet utfördes genom att intervjua två av kyrkans anställda som har lett CABLE-grupper i Helsingfors svenska

församlingar. Båda har lång erfarenhet av diakoniarbete. Skribenterna för det här examensarbetet är socionomstuderande vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo och blir behöriga att arbeta som diakoner efter avlagd examen.

Den form av delaktighet som arbetet handlar om är frivilligarbete inom församlingen. Dels om möjligheterna att som frivillig delta i ledandet av CABLE-utbildningar, men också i andra verksamheter. Frivilligarbete kan enligt Grönlund (2012, s. 14) enkelt definieras som att man ger tid för att hjälpa andra människor eller befrämja ett syfte av fri vilja och utan ekonomisk belöning. Församlingsmedlemmarnas ökade delaktighet innebär också ökat Socialt kapital som enligt Coleman (u.å., ss. 300-305) som enklast definieras som det kapital som finns i nätverken människor emellan. Lundåsen (2005, ss. 9-10) menar att begreppet inrymmer många faktorer som kan förklara välmående i samhällen och hos individer.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med examensarbetet är att utreda hur man kan rekrytera, utbilda och stöda frivilliga för CABLE-arbetet i församlingar. Frågeställningar för att nå syftet med examensarbetet är:

1. Hur kan man med hjälp av CABLE-metoden stöda församlingens rekrytering av frivilligarbetare?
2. Hur kan församlingarna med hjälp av CABLE-metoden befrämja de frivilligas delaktighet?

1.2 Litteraturöversikt och avgränsningar

Eftersom examensarbetet är en del av ett treårigt projekt beställt av Helsingfors svenska församlingar har bakgrundsfakta hämtats ur två tidigare års examensarbeten. Aktuell bakgrundskunskap och publikationer om diakoni och församlingsarbete i Finland finns på Finlands Evangelisk-lutherska kyrkas hemsida, Borgå stifts och de berörda församlingarnas hemsidor. En viktig källa till bakgrundsinformation har varit Diakonissanstalten som har använt CABLE-metoden under namnet Kaapeli-valmennus sedan år 2009. I deras informationsmaterial på hemsidan finns mycket information om CABLE. Doktors- och Pro Gradu -avhandlingar från Diakoniyrkeshögskolan DIAK på Theseus är en bra källa till aktuell forskning i ämnet. För vetenskapliga artiklar har sökningar gjorts i databaser, bl.a. EBSCO, Ebook Central. Sökningen gällande CABLE-metoden, på finska Kaapeli-menetelmä och i Sverige Exposure har gett relevanta resultat på sökorden CABLE-

lähestymistapa, CABLE-menetelmä, Kaapeli menetelmä, CABLE approach och till metoden nära relaterade empowerment, ensamhet, delaktighet, diakoni, socialt kapital, frivilligarbete och vapaaehtoistyö. Artikelsökningarna har avgränsats till fulltext, e-tidskrifter och publiceringsår. Materialet har lästs igenom för en bedömning av relevans och tillförlitlighet i förhållande till projektet. (Bell, 2006, ss. 99-100). I sökningen av relevant material har skribenterna därtill bekantat sig med källförteckningar och referenslitteratur i tidigare forskning och artiklar i ämnet.

Förutom elektroniska källor har böcker, tidskrifter och webbartiklar med anknytning till Helsingfors församlingar använts. Sökningen av böcker har skett på Åbo Akademis bibliotek, Tritonia, Helsingfors Universitet, Tritonia samt Lastu-, Lukas- och Helmet-biblioteken. Sökningen av vetenskapliga artiklar på databaserna har gett relevanta resultat närmast i artiklar skrivna av nordiska forskare. Antagandet är att det beror på att utgångspunkter och kontexter liknar de finska förhållandena. Sökningar av artiklar på allmänna begrepp som delaktighet och ensamhet ger alltför många sökträffar. Därför har det gällt att komplettera med sökord som ger relevanta resultat.

2 Från utanförskap till kyrkligt engagemang

Församlingarna i Helsingfors initierade 2016 ett samarbetsprojekt mellan svenska församlingarna i Helsingfors, Diakonissanstalten i Helsingfors samt Yrkeshögskolan Novia. Projektet inleddes i januari 2016 och avslutas i december 2018 (bilaga 1). Projektets syfte är att kunna nå dem som är mest utsatta, de som inte själva söker hjälp hos diakonin. Enligt projektbeskrivningen: *”som mål att utarbeta verktyg, modeller och metoder som främjar empowerment och delaktighet bland sårbara och utsatta grupper.”* Under projektets första år gjordes en kartläggning av den största nöden bland de svenskspråkiga i Helsingfors. Resultatet var att den största nöden är ensamheten och alkoholism. I Petrus församlings område, som omfattar västra och norra Helsingfors, är arbetslösheten ett stort problem. (Esselström, Johnson, & Sjöström, 2016)

Projektet är i linje med Kyrkans strategi för år 2015 "Vår kyrka – Gemenskap och delaktighet", och strategin 2020; "En mötande kyrka", har båda delaktighet som övergripande tema. Församlingsmedlemmarnas delaktighet i gudstjänstlivet, upplevelse av delaktighet som källa till engagemang, medlemmars delaktighet i frivilligverksamhet och delaktighet som en väg att främja välmående i familjer (Kyrkostyrelsen, 2014, ss. 10–12, 19–20) Diakonins strategi 2015 formuleras den diakonala missionen som *”... att kalla*

människor till gemenskap med nådens Gud, att ge en hållfast grund i livet och att uppmuntra till omsorg om medmänniskorna och skapelsen.” (Kyrkostyrelsen, 2013)

Vi rör oss i kärnan av det diakonala uppdraget. I boken *Där nöden är störst* skriver Martola (2009, s. 14) att Diakonernas uppgift är att i vardagen föra ut evangeliet till dem som inte kan eller vill delta i gudstjänsten, men som alla är föremål för Guds omsorg. Diakonen blir i denna mening ett ”synligt ord”, evangeliet i funktion på ett helt annat sätt än de övriga leden i ämbetet. Det synliga ordet kan tolkas som den konkreta hjälp som diakonin ger.

Projektet *Där nöden är störst* har valt att införa CABLE-metoden som nytt redskap för att fördjupa församlingarnas diakonala prägel. CABLE-metoden innebär att människor i utsatta situationer inbjuds till att i grupp och tillsammans med sakkunniga på olika sätt bland annat fundera på sitt liv, på det samhälle vi lever i och arbeta för förändring. (Bilaga 2) CABLE-metoden har sina rötter i befrielse-teologin och Freires tankar om erfarenhetsbaserad pedagogik. Freire ansåg att man endast kunde hjälpa de fattiga genom att stöda dem till att själva komma till medvetenhet om sin situation och därigenom erövra sin värld. CABLE-metoden, under namnet *Exposure*, föddes i Rotterdam på 1990-talet då prästerna började uppsöka och arbeta med de sämst lottade i deras egen miljö. I Sverige har Bräcke diakoni i Göteborg framgångsrikt använt *Exposure*-metoden sedan början av 2000-talet. I Finland har Diakonissanstalten (HDI) under namnet *Kaapeli-valmennus* sedan början av 2000-talet använt metoden, först för att utbilda personal och studerande i metoden och förhållningssättet. Numera används metoden i arbetet med de allra mest utsatta. I östra Helsingfors arbetar HDI med långtidsarbetslösa och i norra Vanda med ett projekt där man bygger upp boendeenheter med personer som länge varit bostadslösa. (Porkka, Pentikäinen, & Kökkö, 2013, ss. 15-23, 31)

När det gäller CABLE-arbetet är det viktigt att observera att professionella som representerar stora organisationer ofta närmar sig de marginaliserade och exkluderade med fel utgångspunkt. Vi kan inte utgå ifrån att till exempel en tredje generationens arbetslös vill bli delaktig i den verklighet vi lever i. Vi måste vara lyhörda för den kontext de marginaliserade lever i. Varje människa är expert på sin egen verklighet. Om man missar att lyssna till de marginaliserade kommer man i värsta fall att förödmjuka eller underminera deras förtroende. (Addy, 2013, ss. 75-78)

Addy (2013, s. 80) konstaterar att målet bör vara att skapa en produktiv konversation, en process som är grundad i erfarenheter och som därför har potential att förändra, istället för

att övertala målgruppen till att assimilera sig till det dominanta systemet. Han räknar upp fyra grundläggande element som är förutsättningen för att man ska kunna stöda aktiv delaktighet i en gemenskap; solidaritet, att man bekräftar varandra, skapar utrymme där var och en kan känna sig nyttig och att handskas med makt på ett positivt sätt.

Valve använder termen kritiskt socialarbete för det samfundsbaseade arbetsätt som föds ur CABLE-metoden. De tre målen för processen är att utveckla arbetet, stärka en samfundsbasead professionalism och arbeta för förändring tillsammans med tjänstebrukarna. CABLE-processen börjar med att deltagarna går igenom sin biografi, sin identitet, sina värderingar, allt det som har format vår personliga tolkningsram. Det blir en berättelse som delas med de andra gruppmedlemmarna, men också skrivs ner. I följande skede ingår att näromgivningen iakttas. Syftet är att man ska bli medveten om det som känns främmande. Genom att man har blivit medveten sin tolkningsram kan man bli medveten om orsaken till sina reflektioner på iakttagelserna. När vi har blivit medvetna om vår egen erfarenhetsbaseade process kan vi bättre sätta oss in i tjänstebrukarnas situation. Något som anställda inom sociala branscher tar för givet är, att tjänstebrukarens erfarenheter tas i beaktande i arbetet. En annan sak är språkbruket i relation till brukarna. Bland annat det här faktorer som CABLE-processen kan öka medvetenheten om. Valve konstaterar vidare att det är mycket utmanande att ta med tjänstebrukarna i beslutsprocessen eftersom arbetskulturen ofta är mycket tjänstemannacentrerat. Därtill finns det tradition att de strukturella problemen står i fokus. (Valve, 2011, ss. 6-12)

Valve (2015, ss. 281-299) beskriver CABLE-metoden (Kaapeli-menetelmä) som ett förhållningssätt och hon betonar att det alltid är bundet till plats och tid. Det betyder att både arbetssätten och innehållet varierar beroende på kontext och ingen CABLE-process är den andra lik. Hon beskriver de viktigaste resultaten av CABLE-arbetet. (Figur 1)



Figur 1. Samfundshandleddningens målsättningar enligt Valve (2015, s. 296), egen översättning

Förändring i klientens och arbetstagarens roll: Eftersom CABLE-metoden förutsätter jämlikhet i gruppen har man kunnat märka att arbetstagarnas förhållningssätt till sitt arbete förändras. De går från att arbeta för klienterna till att arbeta med dem. För klienternas del betyder det att de upplever sig som aktiva aktörer, inte passiva mottagare.

Processororienterad arbetskultur: Samfundshandledningen stärker ett processororienterat arbetssätt. Bäst förankrat blir arbetssättet om de som använder tjänsterna definierar dem.

Verksamheten är inriktad på verkliga behov: Eftersom iakttagande och analys av som metod i CABLE påverkar både utvecklandet av arbetet och människornas liv kommer de behov som föds att vara stadigare förankrade i fältets verkliga behov.

Engagemang: CABLE utgör en bra grund för gemensamma visioner, förtroende och engagemang i gemensamma målsättningar.

Målsättningen för helhetsprocessen är att skapa en öppen och engagerande grund för verksamheten, **stärka delaktigheten och det sociala kapitalet** och **utveckla nya medborgariniterade verksamhetsformer**. På sikt ger detta **långsiktiga hälsoeffekter**.

2.1 Ensamhet som problem

“Ensamhet vår nya folksjukdom – ensamma har större risk att dö i förtid” Så rubricerade Svenska Yle en webbartikel 14.11.2017. Artikeln baserar sig på en intervju med ensamhetsforskaren Strang. Han hävdar att ensamhet är ett lika allvarligt hälsoproblem som rökning och fetma. (Yle, 2017) Enligt Statistikcentralens statistik över Bostäder och boendeförhållanden 1960–2016 finns det över 1 130 000 ensamhushåll i Finland. Det innebär ca 43 % av alla hushåll. 1960 var andelen endast ca 17 %, 1980 27 %. Statistiken från 2016 visar att antalet ensamboende mest ökade bland dem som fyllt 65 år, med mer än 10 000 personer på ett år. Den vanligaste orsaken är att personerna blivit änkor/änklingar. En annan grupp som ökade mycket var ensamboende under 35 år. Där var ökningen omkring 3 000 jämfört med året innan. (Statistikcentralen, 2018)

I modern västerländsk samhällskultur är individualism högt värderat och något man uppmuntrar till. Informationstekniken gör att allt flera former av myndighetsärenden, biljettjänster med mera är möjliga att uträtta över Internet också banktjänsterna ska idag uträttas på nätet. Butikerna installerar självbetjäningsskåp. Utvecklingen motiveras med att det är bekvämare för kunden. För företagen innebär det stora inbesparingar i

personalkostnader. Resultatet blir att det finns få ställen där man kan få personlig betjäning, få tillfällen till möten. De ensamma som annars av olika orsaker har få sociala kontakter får känslan av att bli ännu ensamare. (Addy, 2013, s. 225; Strang, 2014, ss. 11-12)

Utvecklingsbiologiskt sett har människans överlevnad varit beroende av hennes förmåga till gemenskap och samarbete. Eftersom människan historiskt sett inte klarat sig ensam mot de hot utifrån som hon utsatts för har hon en inbyggd drift att söka sig mot gemenskapen för att få skydd. Hon är alltså genetiskt programmerad att upptäcka hotande exkludering. Det värsta straff en fånge kan utsättas för är isolering och kidnappare använder total isolering som en effektiv tortyrmotod. I dagens samhälle är vi sällan hotade på samma sätt som våra tidiga förfäder. Däremot reagera vi negativt på ensamhet och därför upplever vi stress och ångest om vi drabbas. (Strang, 2014, ss. 8-10)

Strang beskriver flera slag av ensamhet. Den självvalda avskildheten när man söker sig bort för att vara ensam med sina tankar. Social ensamhet, eller interpersonell ensamhet, då man saknar familj, vänner och andra sociala kontakter. Speciellt vid sjukdom kan man känna intrapersonell ensamhet, en känsla av att inte känna igen sig själv när kroppen eller psyket ändras. Sist har vi den existentiella ensamheten som följer oss genom livet, känslan av att vi trots allt som omger oss ändå är ensamma. Vi föds och dör ensamma, men också under livets gång kan vi bli påmind om den existentiella ensamheten. (Strang, 2014, ss. 22-26) Den sociala ensamheten som Strang beskriver kan också uttryckas som skillnaden mellan en persons önskade och verkliga relationer (Djukanovic, 2018, s. 23). Den stress och ångest som den sociala ensamheten ger upphov till kan ge upphov till fysisk smärta. Vid klinisk forskning har socialpsykologen Eisenberg kommit fram till att samma delar som aktiveras vid fysisk smärta också gör det vid social smärta. Social smärta förorsakad av ensamhet och utstötthet påverkar hela smärtcentrum. (Strang, 2014, ss. 28-33)

Hyypä hänvisar till naturvetenskaplig forskning som visar att långvarig mental belastning förorsakar allostatisk belastning, med andra ord negativ stress, som går att mäta som förändringar i blodets hormonbestånd och funktionsstörningar i autonoma nervsystemet. Bland annat påverkas amygdalan i hypofysen som producerar oxytocin som är en signalsubstans som är reglerar våra känslor av samhörighet och tillit. (Hyypä, 2010, s. 2) Tilliten är en av de viktigaste indikatorerna på socialt kapital. Grunden för byggandet av socialt kapital finns i tilliten som uppstår i den tidiga barndomen. Ett annat viktigt skede i utvecklingen av socialt kapital är knytande av positiva vänskapsband i de tidiga tonåren. En viktig skyddande faktor i de ungas utveckling och hälsa och för byggandet av det sociala

kapitalet är tillhörigheten till familj och samhälle, tillit och säkerhet. (Morgan & Haglund, 2012, ss. 382-383)

Det förefaller som det skulle vara viktigt att försöka fånga upp personer som står inför pensionering eller nyligen har blivit pensionerade eller arbetslösa. Enligt Djukanovic som har utfört en nationell undersökning om förekomsten av psykisk ohälsa och framför allt depression hos äldre svenskar. Riskfaktorer är bl.a. ensamhet, svagt socialt stöd, dålig tillgång till sociala nätverk och pensionering. Pensioneringen är en stor livsförändring och en kritisk tid för många. Känslor av bland annat brist på sammanhang, sorg och identitetsförlust är vanliga. Djukanovic refererar till forskning som visar att ensamhet har allvarliga följder för hälsan. Man har funnit samband med högt blodtryck, stress, sömnsvårigheter och försämrat immunförsvar. Därtill är risken för försämrad kognitiv förmåga och demens. Personer över 50 som känner sig ensamma uppvisar också högre dödlighet. (Djukanovic, 2018, ss. 15-23, 32, 63)

2.2 Socialt kapital som ett led mot delaktighetskänsla

Hyypä väckte i början av 2000-talet uppmärksamhet med sina teorier om varför människorna i Mumindalen, på många håll i Svenskfinland, mår så mycket bättre och lever längre än sina landsmän. Hans teori var att det berodde på att de hade ett större socialt kapital. (Hyypä, 2007, ss. 17-19)

Socialt kapital är ett gammalt begrepp. Begreppet användes redan i början på 1900-talet i pedagogiska sammanhang och har levt med i Bourdieus postmarxistiska teori om klasstrukturer och klasskamp på 1980-talet, det kulturella kapitalet. Statsvetaren Putnams definition är betydligt snävare. Han anser att det handlar om medborgarnas inbördes tillit, normer och nätverk, vilka alla bidrar till att förbättra samhällets funktion. Han ser det sociala kapitalet som ett horisontellt nätverk som binder ihop medborgarna. Det sociala kapitalet baserar sig på vi-andan som uppstår i nätverken människor emellan. (Hyypä, 2007, ss. 33-40) Man kan också å ena sidan åtskilja individuellt socialt kapital, det vill säga som de resurser som finns tillgängliga för individen och kollektivt socialt kapital som beskriver ett område eller ett samfund. Om ett område bebos av många som är starkt socialt engagerade har det positiva effekter både på de individer som bor där och på hela samhället som på så vis förstärks. (Eriksson, 2012, s. 334)

Flera forskningar beskriver tre olika former av socialt kapital. Utgångspunkten är det sociala kapitalets konstruktion i förhållande till hur starkt sammanbundet samfundet är, hur täta banden är och uppbyggnaden av det sociala stödet i olika sociala verksamhetsformer. Sammanbindande (bonding) samarbete innebär att medlemmarna är sinsemellan likadana och har starka band till varandra (till exempel familjer och etniska grupper). I fråga om till exempel ungdomsgång eller kriminella gäng kan de sammanbindande sociala nätverken vara negativa för samhället och den sociala kontrollen kan ha negativa följder för individen. Överbyggande (bridging) verksamhet innebär att en heterogen grupp människor samlas kring ett gemensamt intresse. Deras band till varandra är mindre starka eftersom de är olika. Exempel på det här är hobbyverksamhet och det är den här typen av band man försöker åstadkomma i sociala stödgrupper och terapigrupper. Sammanlänkande (linking) socialt kapital uppstår mellan sinsemellan olika människor i olika maktpositioner i ett hierarkiskt sammanhang. (Valve, 2015, ss. 17-18; Morgan & Haglund, 2012, ss. 385-387)

2.3 Frivilliga

Enligt projektplanen för Där nöden är störst – diakoni på svenska (1.1.2016-31.12.2018) (Bilaga 1) är syftet med projektet, att bland annat fortbilda diakoniansställda men också frivilliga i CABLE-metodiken för att kunna främja delaktighet och utveckla den diakonala prägeln i Helsingfors svenska församlingar. Den primära målgruppen inom projektet är svensktalande personer i Helsingfors som är i nöd och behov av församlingens tjänster. Den sekundära målgruppen är anställda och frivilliga i församlingarna, vilka arbetar med gemenskapsbyggande arbete. Projektplanen beskriver fortbildningen i CABLE-metodikens (2016–2017) första fas som fortbildning av diakonissor i församlingarna och projektledaren. Under den andra fasen av fortbildningen skulle erbjudas frivilliga och eventuella intresserade anställda för att stärka delaktigheten i församlingarna (2016-). Meningen var att fortsätta med nya grupper under 2017. Enligt projektplanen skulle under 2017 redskap och metoder för diakonalt församlingsarbete utvecklas i samarbete med de som deltagit i CABLE-fortbildningen.

2.3.1 De frivilligas motiv och frivilligarbetets betydelse för individen

Christiansson lyfter i sin utredning ”Att färdas väl – hur svenska kyrkan kan navigera i välfärden” fram olika sätt att kategorisera frivilligarbetets motiv man tagit fram i forskning. Grovt taget är motiven följande: 1) någon sorts personlig nytta, 2) grupptillhörighet och 3) vilja att befrämja organisationens syfte och värden. Han menar att för ett varaktigt

engagemang behövs det en kombination av de olika motivkategorierna, till exempel att ens egen ställning i gruppen förstärks, man känner sig delaktig, och man ser att insatsen har betydelse för organisationens mål. Han påpekar att tendensen verkar vara, att de personliga motiven får större utrymme på bekostnad av de mera altruistiska. Det måste också församlingar ta i beaktande i sin rekrytering av frivilliga. (Christiansson, 2013, ss. 51-55)

Frivilligarbete har genomgått och genomgår fortfarande en omvandling från att utgå från en kollektiv, ofta religiös och kontinuerlig gruppstillhörighet till att ingå i sammanhang och tillhörigheter man själv medvetet valt och också kan byta. Kollektiv byts mot individuell reflektion. Frivilligheten är beroende av personliga behov och intressen. Samtidigt kan frivilligarbete erbjuda ett sätt att klara av livets oberäknelighet genom delaktighet i ett sammanhang och erbjuda en plattform för identitetsskapandet. (Grönlund, 2012, ss. 12, 30)

Grönlund (2012, ss. 8-9, 11) har i sin doktorsavhandling undersökt frivilligarbetets roll i unga finländska människors liv, deras självreflektioner kring identitet, värderingar, livsskeden och religiositet. Frivilligarbete verkar vara en medborgarsamhällets fristad för de traditionella idealen om människors lika värde i ett modernt samhälle, som mer och mer lyfter fram individens produktivitet och kompetens. Värden och religionen har blivit ett mål för individens reflektioner, ett personligt val istället för ett kollektivt. Hos de unga vuxna syns den utvecklingen tydligast, trots att föräldrarnas värden och livsåskådning alltjämt har en stor betydelse också för de unga vuxnas världsbild, värderingar och spiritualitet. Jämlikhet, social rättvisa, frihet, ansvarstagande och ärlighet är traditionella finländska värden som bärs fram och kan få fotfäste hos de unga vuxna genom frivilligarbete. För att detta skulle vara möjligt, måste den bild individen har om frivilligarbete vara i samklang med de värden hon håller som viktiga.

Om Christiansson (2013, ss. 51-55) grupperar de frivilligas motiv i tre kategorier, använder Grönlund fem kategorier som hon kallar för identitetstyper (Identity type): påverkare, hjälpare, samhörighet/sammanhang, religiös och framgång. Påverkaren vill vara kritisk och rättvis, solidariteten är viktig för henne. Hjälparen värdesätter empati, vill hjälpa och ta hand om andra människor. Den som har samhörigheten som ett centralt värde håller också familjevärden och tillförlitligheten som viktiga. Den religiösa har kristna värderingar och vill hjälpa andra människor. Den framgångsorienterade värdesätter tillförlitlighet, självständighet och framåtgående (getting ahead). Den starkaste motivationskategorin eller identitetstypen verkar vara den religiösa typen, särskilt då den är av den traditionella församlingsförankrade sorten av religiositet. Då kan frivilligarbete upplevas stärka

gemenskapen, vara ett kall och ett sätt att tjäna Gud. Frivilligarbetet i församlingen har direkt koppling till identiteten, värden och tron, vilket är en möjlighet för diakonin och frivilligarbetet över lag i församlingen men också en utmaning i den mer och mer sekulariserade världen. De icke-religiösa värdena som global rättvisa, mänskliga rättigheter och solidaritet kan motivera också de mindre religiösa människorna till frivilligarbete, kanske också inom diakoniarbetet, om dessa värden är synliga i verksamheten. Grönlund påpekar att flera oberoende forskningar visar att altruismen är ett bärande värde i den finländska voluntarismen. (Grönlund, 2012, ss. 63–68, 72)

Enligt Grönlund (2012, s. 71) är det både möjligt och viktigt att individen kan ge sin frivilliga insats också egna betydelser, så att de stöder hennes värderingar och identitet. Frivilligarbete kan erbjuda en bra arena för självreflektion och identitetsbygge. Grönlund (2012, ss. 78–79, 83–85) menar också att frivilligarbetet numera är ett viktigt fäste för tanken om allas lika värde (egalitarianism) som varit centralt i den finländska kulturen och bygget av välfärdssamhället, men som tappat mark för mera hierarkiskt tänkande i takt med att den offentliga sektorn tagit mer och mer efter den privatas sätt att fungera. För att säkerställa frivilligorganisationers möjlighet att också framöver bära detta kulturella värde, måste de vara fria från styrning fast de ofta är beroende av offentlig finansiering. Man kunde stärka möjligheter till frivilligarbete genom samarbete med olika läroanstalter, där man kunde koppla frivilligarbete ihop med studier så att studeranden skulle få också egen nytta av det (jämför med Christianssons första motivkategori ”personlig nytta” och Grönlunds ”framgång”). Grönlund (2012, s. 87) lyfter fram frivilligarbetets positiva verkan för den frivilliga själv liksom välmående, självkänsla, sociala kontakter, påverkningsmöjligheter och arbetserfarenhet. Dessa kunde ha stor betydelse för människor, som av någon anledning har det svårt att etablera sig i samhället eller känner sig ensamma. Frivilligarbete kan alltså erbjuda delaktighet. Sammanfattningsvis kan man tolka Christianssons och Grönlunds tankar så, att fast altruismen fortfarande är ett viktigt motiv för frivilligarbete, har betydelsen av de personliga motiven ökat. De måste tas i beaktande också i församlingarnas samarbete med frivilliga.

Marjovuuo (2014, ss. 150-152) undersökte i sin doktorsstudie frivilligarbete ur de frivilligas synvinkel. Han kom till att frivilligarbete erbjuder möjlighet till upplevelser som inte kan nås i andra kontexter, inte i arbetslivet eller i vanliga fritidshobbyn. Det ger möjlighet att sträva medvetet och organiserat till ett gemensamt mål utan press från det prestationsinriktade samhället. Frivilligarbete sker inom en struktur, som också kan vara hierarkisk, men man har ett dialogiskt förhållande till den. Samtidigt kan man uttrycka till

exempel sina egna tankar, erfarenheter, sin kreativitet, omsorg och rättvisa. Marjovuuo kallar en sådan kombination av en struktur och de mera personliga aspekterna för opersonlig vänskap. Enligt honom är just opersonlig vänskap något som skiljer frivilligarbete från annan fritidssysselsättning. I rekryteringsskedet är möjligheterna att ge uttryck för det personliga, självförverkligande viktigare än de strukturella aspekterna, vilka i sin tur har en stor betydelse för att man stannar kvar i frivilligarbete. Trots det är båda är viktiga hela tiden. Kombinationen av självförverkligande och en övre struktur samt dialogen med strukturen erbjuder en upplevelse av frivillig, givande och ömsesidig förbindelse. Den upplevelsen är utmärkande just för frivilligarbete och viktigt för individen och för hela samhället.

Lundåsen (2005, ss. 5, 8-10, 16-18, 22-23, 31, 35) har för Statens Folkhälsoinstitut i Sverige undersökt sambandet mellan frivilligarbete och hälsa. Hennes rapport bekräftar det hon utifrån tidigare studier förväntade sig. Nämligen att det frivilliga engagemanget och hälsan har flera positiva samband. Hon förklarar den positiva verkan som frivilligarbete tycks ha på hälsan med att frivilliginsatser ökar på det sociala kapitalet individen har att tillgå. Samma effekt har också flera andra socioekonomiska faktorer, till exempel högre utbildning och deltagande i olika informella sociala nätverk. Dessa hänger också ofta ihop och förstärker varandras verkan. Socialt kapital är nära förknippat med begreppet tillit. Människor som kan lita på andra, också främmande, har i regel tillgång till ett högre socialt kapital. I fråga om åldern kom Lundåsen fram till att frivilligarbete är vanligast hos människor i åldern 30–44 år och avtar sedan sakta med åldern. Den största hälsoytan verkar det ha för människor på tröskeln till pensionsåldern vid 60–64 år. Då är skillnaden i den upplevda hälsan mellan de frivilligt aktiva och icke aktiva som störst. Som minst är skillnaden hos de yngre åldersgrupperna, där hälsan överlag upplevs som bättre. Med hjälp av regressionsanalys kunde Lundåsen få fram att frivilligarbete i sig, utan andra faktorer som ökar på det sociala kapitalet, hade ett tydligt positivt samband med den självupplevda hälsan. Samtidigt tyder hennes studie i likhet med andra på, att de redan tidigare resursstarka individerna också söker sig till frivilligarbete och andra informella sociala nätverk och blir då ytterligare förstärkta. Härav kan man då fråga sig hur man skall få med de mindre resursstarka som frivilliga i församlingsarbetet, för att på så sätt kunna inbjuda till delaktighet och stärka deras sociala kapital.

2.3.2 De frivilliga som resurs och hur hålla dem kvar

Oravasaari (2010) har gjort en utredning om församlingarnas frivilligarbete och dess utveckling inom den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Nästan en tredjedel av de

närmare 300 församlingsanställda i hundra församlingar arbetade inom diakonin. Den stora majoriteten (över 96 %) ansåg frivilligarbetet vara viktigt för sitt eget arbetsområde i församlingen. Eftersom utredningen genomfördes som nätförfrågning och svarsandelen var under 40 %, kan man ändå inte veta om de som svarat har positivare inställning till frivilligarbete än de som inte svarat. Enligt Oravasaaris utredning är frivilligarbete viktigt i församlingarna eftersom medlemmars deltagande är en del av församlingens grundnatur. Frivilligarbete förstärker gemenskapen och fungerar för nya människor som en port in i församlingens gemenskap. Dessutom ger frivilligarbete livsinnehåll åt de frivilliga. I likhet med det Gray (2017, ss. 67–69) säger om den frivilliga diakonin konstaterar Oravasaari, att frivilligt deltagande i församlingsarbete är ett naturligt sätt att leva ut den kristna tron. De frivilligas betydelse som resurs kom också tydligt fram, men dess betydelse ansågs ändå mindre än de värden som ligger som grund för frivilligarbetet i församlingen. Av de 12 % av finländarna som arbetar frivilligt inom kyrkan minst en gång per år är merparten vuxna i åldern 36–65 år. Sätten att samordna, stöda och utveckla frivilligarbete varierade stort mellan församlingarna. I de stora församlingarna var det vanligare med organiserade former än i de mindre. (Oravasaari & Viljanen, 2010, ss. 3–4, 6–7, 9–11, 13, 20–23, 28–29, 45–49)

Gray (2017, ss. 50, 67–69) ville veta hur de norska församlingarna gör det möjligt för och bemyndigar sina medlemmar till frivillig diakoni. Hon kom fram till att i de norska församlingar och den diakonala organisation hon undersökte var de frivilliga en nödvändig resurs för det diakonala arbetet. I två av de församlingar hon undersökte påverkade brist på frivilliga verksamhetens omfattning. I en av församlingarna hade man gott om frivilliga. I den församlingen satsade man på att koordinera frivilligverksamheten. En anställds huvudsakliga uppgift var att ta hand om den. Hon koordinerade och hade personlig kontakt med frivilliga teamledare, som i sin tur skötte om sina team. I alla undersökta fall togs de frivilliga på allvar. Man ville lära känna dem för att hitta de rätta uppgifterna, träna dem och följa upp dem i deras uppgifter. Hon märkte att en rejäl satsning på de frivilliga kan öka deras antal. Det krävs att en märkbar del av de anställdas arbetsinsats går till att hand om de frivilliga. Hon menar att de kristna inte har något tvång till diakoniarbete, men att om församlingsmedlemmar får möjlighet till och blir förstärkta i sin roll som frivilliga diakoniarbetare, så blir det ett naturligt sätt att leva ut sin kristna tro.

Lipp (2015) skriver om hur man kan hålla kvar de frivilliga man har i sin organisation. Han ger tolv centrala råd för det: 12. Var förberedd, 11. Ta hand om konflikter, undvik inte dem, 10. Tacka ofta, 9. Lyssna aktivt, 8. Inse att din organisation inte är den frivilligas första prioritering i livet, 7. Ring upp dina frivilliga då och då istället för att skicka e-post, 6. Be

om anonym feedback, 5. Ta vara på idéer i feedbacken, 4. Lär känna dina frivilliga och deras målsättningar i sitt engagemang, 3. Var flexibel, 2. Ge omgående stöd, och framför allt 1. Behandla andra så som de vill bli behandlade. (Lipp, 2015, ss. 93–95) Lipp tankar är i linje med Grönlunds, som utgående från sin undersökning uppmanar frivilligorganisationer att hålla fast vid tanken om människors lika värde och att arbeta flexibelt och innovativt och våga försöka och prova på nya arbetsmetoder. Grönlund uppmuntrar att diskutera med de frivilliga för att förstå deras motiv och värderingar och kunna hitta de med organisationen gemensamma och bärande värden samt passande uppgifter för individerna. När värdena är centrala för motiven, bör man fästa uppmärksamhet vid dem och förstå styrkan i dem. (Grönlund, 2012, ss. 83–86)

Frivilliga och deras insats är en oersättlig resurs i församlingarna och andra diakonala organisationer, samtidigt som frivilligarbete verkar vara resursförstärkande för de frivilliga själva. De kan uppleva mening i livet och sin tro, uppleva gemenskap, bli sedda och bekräftade. Deras sociala kapital ökar och det ger psykisk styrka, som leder till en bättre hälsa enligt egen upplevelse.

2.4 Frivilligarbetarnas betydelse för församlingen

Ur teologiskt perspektiv har alla i dopet fått den gemensamma kallelsen att bygga upp församlingen. Med Jesus som exempel ska vi handla mot varandra så som han gjorde.

Antalet anställda inom kyrkan började öka redan efter världskrigen när kyrkans specialarbete utvecklades med social- och diakoniarbete, barn-, ungdoms- och familjearbete samt olika stödfunktioner på begravningsplatserna, i kyrkan, köket och inom förvaltningen. Följande ökning av anställda skedde på 1970-talet möjliggjord av den ekonomiska tillväxten. Resultatet blev att kyrkan utvecklades till en mångsidig arbetsgivare och tjänstproducent. (Kyrkostyrelsen, 2016, ss. 19-22)

Lemberg konstaterar att något är på tok när kyrkans medlemmar har förvandlats till konsumenter av de kyrkliga tjänster som de anställda producerar. Med sjunkande medlemsantal och därmed vikande skatteunderlag kan vi inte räkna med lika många anställda inom kyrkan i framtiden. Därför måste kyrkan gå in för en förändring i arbets- och verksamhetskulturen. Ett led i detta är att se över och effektivera verksamheten, men man måste komma ihåg att kyrkans karaktär av andlig gemenskap inte kan likställas med affärsverk i termer av effektivitetstänkande. (Lemberg, 2013, ss. 1-4)

Tar vi vår folkkyrkas grundtankar på allvar öppnar sig naturligt oräkneliga möjligheter för församlingarnas medlemmar att vara kyrka och göra en insats för sin kyrka och församling. Församlingarnas frivilligarbete är mycket långt en fråga om attityder. Där församlingens medlemmar som myndiga människor får göra det de kan och vill i sin församling, där arbetar de också med iver. Tillsammans bygger medlemmarna upp kyrkan som är Kristi kropp. (Lemberg, 2013, s. 6)

Kyrkans utmaningar med att gå från en tjänstemannaorganisation till en organisation där de anställda och frivilligarbetarna arbetar sida vid sida ligger främst i att bryta invanda mönster. Thietz (2013, ss. 90, 177) konstaterar att det krävs mod av tjänsteinnehavarna att lösgöra sig från sin roll som arbetstagare och möta församlingsmedlemmarna i växelverkan.

Inom kyrkan finns starka strukturer som upprätthåller konventionella värderingar, koder och normer. Det har funnits en gammal tradition att kategorisera människor i värdiga och icke värdiga. I synnerhet när det gällt bemötandet av marginaliserade har målet varit att passa in dem i strukturerna. Det språk som används avslöjar de underliggande värderingar som förmedlas. Redan små nyanser i språket kan göra att medlemmarna upplever sig som objekt som är föremål för verksamheten alternativt aktörer i verksamheten. "Frivilligarbetare" är ett av de begrepp som har kritiserats i sammanhanget. Eftersom församlingsmedlemmarnas delaktighet grundar sig på frivillighet och det är inte ändamålsenlig att åtskilja arbetsinsatser på basis av frivilligarbete alternativt avlönat arbete. Därför är det bättre att helt enkelt tala om församlingsmedlemmar istället för frivilligarbetare. (Addy, 2013, s. 74; Thiez, 2013, s. 6; Kyrkostyrelsen, 2016, s. 40)

3 Intervju om CABLE och frivilligarbete i församlingen

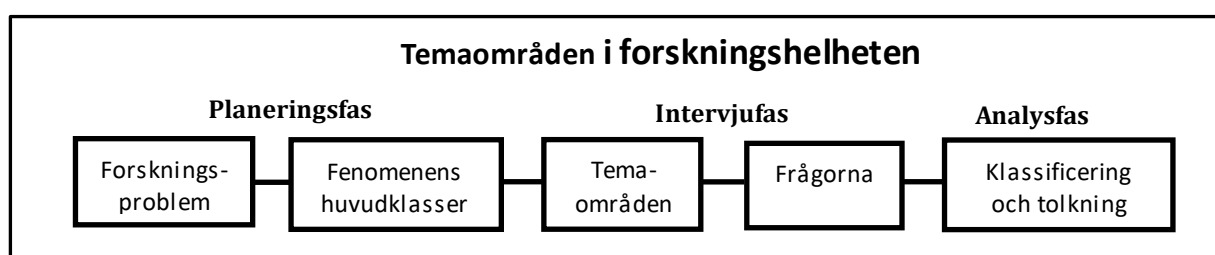
Arbetet är en kvalitativ studie vars syfte är att söka faktorer som har med frivilligarbete att göra. Information söks i den litteratur som har framställts i de tidigare kapitlen, och genom intervjuer. Man försöker identifiera faktorer och hur de samverkar för att beskriva hur man kan använda CABLE-metoden för att rekrytera, utbilda och stöda frivilliga i församlingar. Man söker också svar på hur frivilligarbete kan öka de frivilligas sociala kapital och känsla av delaktighet. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, ss. 163–166)

Examensarbetets mål är att utreda hur man kan rekrytera, utbilda och stöda frivilliga i församlingar och dessa har delats i fyra teman:

- I. Hur kan församlingarna rekrytera frivilliga handledare till CABLE-grupper och andra uppdrag i församlingen?

- II. Hur utbildas de frivilliga? Vilken utbildning behöver frivilliga få för att kunna handleda CABLE-grupper?
- III. Hur kan man aktivera frivilliga och stöda de i CABLE-arbetet?
- IV. Delaktighet och socialt kapital

Så som i Figur 2 har temana konkretiserats i intervjufrågor, på ett sätt där man försökt forma frågorna så att de är tydliga, pekar mot arbetets syfte genom temana och medverkar för en öppen och positiv dialog. Intervjumaterialet klassificeras enligt temana och jämförs med aspekter som lyfts fram i litteraturöversikten. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 67. 105)



Figur 2: Temaområden i forskningshelheten, egen översättning (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 67)

3.1 Val av informanter och datainsamlingsmetod

Som intervjumetod användes semistrukturerad temaintervju med specifikt valda informanter, som bedömdes kunna ge valid information i ämnet. Semistrukturerad temaintervju passar i det här arbetet, eftersom den ger utrymme för ämnen som inte kunnat förutspås i planeringen av intervjuguiden. Målet var att samla information om ett rätt begränsat ämne. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 47–48) Med intervjuerna samlades information om hur man kan rekrytera, utbilda och stöda frivilliga som handledare i CABLE-grupper. (Eskola & Suoranta, 2003, ss. 85–88; Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, s. 164; Vilkka, 2005, ss. 100-102)

En semistrukturerad temaintervju är något mellan en ostrukturerad intervju och en enkätintervju. Intervjuformen är inte någon strikt och tydligt definierad metod, utan den kan varieras på olika sätt. Till skillnad från en ostrukturerad intervju har intervjuaren en intervjuguide, men till skillnad från en helt strukturerad intervju, kan intervjuaren variera någon eller några aspekter i intervjun och de intervjuade kan svara med egna ord liksom i en ostrukturerad intervju. I en temaintervju har man samma teman för alla intervjuer. Frågorna kan byta plats, uttryckas med varierande ord eller lämnas bort helt och hållet och intervjuaren kan ställa följdfrågor vid behov. Förutom svar på de planerade temana, kan man i en

semistrukturerad få information som man inte ens hade kunna vänta sig. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 47–48)

Målgruppen för intervjuerna blev diakoniarbetare Carita Riitakorpi i en av församlingarna i Helsingfors och Cecilia Forsén, stiftssekreterare för församlingsdiakoni vid Borgå domkapitel, som båda har lett CABLE-grupper i svenska församlingar i Helsingfors. Diakoniarbetaren har varit hjälpledare i en CABLE-grupp i sin församling. Sin första egna kurs kommer hon att leda hösten 2018. (Riitakorpi, 2018) Stiftssekreteraren har lett fyra CABLE-grupper och tidigare arbetat som diakoniarbetare i Matteus församling. De har fått sin grundutbildning för att leda CABLE-grupper på en CABLE-kurs som projektet Där nöden är störst köpte av Diakonissanstalten 2016. Kursen leddes av ledande diakonissan på Diakonissanstalten Kirsti Rinta-Panttila och Teamchefen för vuxenutbildningen på Finlands diakoniinstitut Hanna-Majja Linna-Sjövall. På den första CABLE-kursen i Helsingfors, i Matteus församling, fungerade Linna-Sjövall som huvudledare och stiftssekreteraren, projektsekreteraren och den nu intervjuade diakoniarbetaren som hjälpledare. (Forsén, 2018)

För att få två olika perspektiv på CABLE-arbetet föll valet av informanter för intervjuerna på en församlingsanställd diakoniarbetare och stiftssekreteraren, vilka båda har erfarenhet av CABLE-grupper. Som erfarna diakoniarbetare och insikter i CABLE-arbetet antogs de ha relevant information om utvecklingen av CABLE-arbetet i församlingarna med inriktning på frivilliga insatser. Deras information kan antas komplettera varandra.

Målet med detta arbete är inte att nå statistiskt verifierbara allmänna slutsatser utan till att beskriva faktorer och tillvägagångssätt för ett specifikt behov. Därför passar temaintervju som metod att samla information och medvetet handplockade informanter som sätt att välja målgrupp. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 47–48, 58–59) Intervjuaren kunde under intervjun försäkra sig om, att informanten förstod frågorna och därmed undvika en felkälla, som en intervju med ett strikt strukturerat frågeformulär kunde ha fört med sig. Dessutom ger det informanten möjlighet att lyfta fram för aspekter som känns relevanta (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, s. 164; Vilka, 2005, ss. 104-105).

3.2 Planering och genomförande av intervju

Både intervjuguiden som skickades per e-post till informanterna inför intervjuerna och intervjutemana och -frågorna växte fram vid sidan av arbetet med teoridelen. Informanterna fick intervjufrågorna elektroniskt i förväg (bilaga 3).

Intervjuerna genomfördes vid två separata tillfällen. De spelades in parallellt med antecknande under intervjuernas gång. Den andra intervjun spelades därtill in i en applikation som omvandlar tal till skrift. Detta gjorde att littereringen av intervjun underlättades avsevärt. Av logistiska skäl intervjuades den ena informanten av båda skribenter och den andra av bara den ena. Utrymmena för intervjusituationerna valdes så, att de skulle möjliggöra koncentration och maximal hörbarhet för det inspelade materialet. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 73–75, 92–93)

3.3 Bearbetning av intervjumaterialet och tillförlitlighet

Eftersom intervjugruppen endast bestod av två informanter, stiftssekreteraren och en diakoniarbetare, gjordes ingen egentlig tematisk innehållsanalys. Materialläsning, klassificering och sammanställning har inte strikt skilts åt. Detta är möjligt i en kvalitativ undersökning, när man försöker förstå ett fenomen vars analys och tolkning börjar redan under temaintervjun i dialog med informanten. Skribenterna intervjuade och bearbetade materialet själva, vilket utgör en bra grund för att hitta teman och förstå betydelsen av materialet. Man har försökt förstå vad som enligt informanterna är väsentligt och avgörande i processen och jämfört det med litteraturen. Intervjumaterialet granskades för att hitta det väsentliga innehållet och möjliga teman som inte fanns med i planeringen av intervjuerna. I fråga om ökande av de frivilligas sociala kapital fanns det ett teoretiskt antagande att frivilligarbetet har en positiv verkan på det sociala kapitalet och delaktigheten. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 135–137; Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, ss. 224–226) Intervjuernas väsentliga innehåll jämfördes med litteraturöversikten i kapitel 5. En analys i form av en teoretisk rekonstruktion av fenomenet var inte aktuell med tanke på arbetets syfte (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 143–144).

Intervjumaterialets tillförlitlighet kan äventyras av olika orsaker. Informanten kan vara angelägen att ge socialt önskade svar. Därtill är intervjusituationen i sig är bunden till sin kontext (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, ss. 206–207). Därför lades vikt vid att skapa en accepterande och trygg atmosfär vid intervjun. Intervjumaterialet littererades och bearbetades inom några dagar från intervjuerna för att säkerställa kvaliteten på materialet och på så sätt öka tillförlitligheten (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 185).

Bearbetningens och sammanställningens reliabilitet, trots materialets smalhet, förstärks av forskartriangleringen, vilket för det här arbetets del betyder att materialet har samlats, bearbetats och sammanställts av två personer. Därtill stöds reliabiliteten av

materialtriangleringen, som innebär att både litteratur och intervjuer har använts som material. Hirsjärvi och Hurme påpekar dock, att reliabilitet är svårdefinierbart i många fall när det gäller kvalitativa undersökningar. Validiteten har man försökt nå med val av sakkunniga informanter, val av relevant litteratur samt noggrann genomgång och öppen bearbetning av materialet. En yttre validitet i form av resultatens bredare allmängiltighet var inte målsättningen, eftersom arbetet har ett begränsat syfte. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 185-190, 232-233)

3.4 Etiska ställningstaganden

Enligt Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2009, ss. 23-27) kan forskningsetiska frågor fördelas i tre klasser. För det första arbetets betydelse och behov, vilket uppfylls genom att arbetet är beställt av Projektet Där nöden är störst. Den insikten har förstärkts av mångsidig läsning av tidigare forskning och annan litteratur vid sammanställningen av litteraturöversikten. Skribenterna har följt goda vetenskapliga arbetssätt till den del de har varit relevanta i ett examensarbete.

Den andra kategorin gäller insamlingen av material (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009, s. 23). Arbetet ingår i en större helhet som utgörs av projektet Där nöden är störst, där informanterna är delaktiga. Därför behövdes inget skilt forskningstillstånd. Informanterna har ställt upp frivilligt utan påtryckning och har gett tillstånd till att deras namn får framkomma i arbetet (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, ss. 23–27). I samband med bearbetningen av intervjumaterialet valdes att inte sära på informanternas intervjusvar utan att behandla dem som helhet, eftersom det inte är väsentligt vem som gett vilken information och för att skydda informanternas integritet. Inriktningen på frivilliga inom projektet kan väcka den etiska frågan om det räcker med bara anställda som informanter. Kan deras svar och insikter tänkas representera de frivilligas åsikt i tillräcklig grad? Utgångspunkten var, att det inte fanns någon intressekonflikt mellan de valda, erfarna informanterna och de frivilliga. Därför och på grund av begränsade tidsresurser gjordes valet att inte intervjua några frivilliga.

Den tredje kategorin gäller bearbetning av materialet och rapportering. Arbetets ämne är inte etiskt känsligt. Materialet har använts för syftet och lämpliga arbetssätt för att samla, bearbeta och sammanställa informationen har använts. Källorna har använts kritiskt med konsekventa hänvisningar i texten. Arbetet har utförts och rapporterats öppet och noggrant. Skribenterna har förbundit sig till att intervjumaterialet inte sprids och att det förstörs efter

att det inte längre behövs för examensarbetet. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009, s. 23; Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, ss. 23-27)

4 Redovisning av intervjuerna

Utfallet av de två temaintervjuerna har utgående från det sammanslagna resultatet kategoriserats under samlande teman. Det första temat är "Förutsättningar för delaktighet". Där framkommer de faktorer som informanterna anser att är förutsättningen för en lyckad CABLE-process där resultatet blir att möjligast många församlingsmedlemmar rekryteras till CABLE-arbetet och därigenom får en ökad känsla av delaktighet. Andra temat är "Handledarskapet" och handlar om vem som kan rekryteras till handledarskap och vad som krävs av handledare. Här finns också åsikter om vilket stöd handledarna behöver. Det tredje och sista temat är "Praktiska aspekter" och behandlar allt från administrativt ansvar, antal ledare, val av lokaliteter och marknadsföring.

4.1 Förutsättningar för delaktighet

CABLE kan vara vägen till ett paradigmskifte, särskilt för diakoniarbetarna som i många fall har lång arbetserfarenhet. Det kräver att de anställda tänker i nya banor där tankesättet inte är att de anställda hjälper, medan klienterna tar emot, utan istället frågar vad klienterna har att ge. Genom att ge de frivilliga mera ansvar för uppgifter i församlingen kan man stärka deras känsla av delaktighet. Det här förutsätter att de anställda vågar ge avkall på sin makt och position. Ur de anställdas perspektiv handlar det mycket om att våga ta risker och lita på andra, men som en av informanterna konstaterade: *"Tar man inga risker så kan man inte heller vinna."* Man måste lära sig leva med osäkerheten i att det inte alltid går så som man själv är van att arbeta och fungera. Man måste våga vara sårbara tillsammans. Vinsten kan bli ett mervärde för verksamheten och känsla av delaktighet och meningsfullt innehåll i vardagen för de frivilliga. Det är viktigt att våga misslyckas, att lära sig att acceptera misslyckandet. Det ligger alltid en risk i att hjälpa och att ge ansvar. Av tradition är verksamheten toppstyrd och tjänstemännen är experterna som leder verksamheten. CABLE öppnar möjligheten till att komma ifrån det här verksamhetssättet, eftersom metoden ställer deltagarna på samma nivå, så att alla är jämlika oberoende av bakgrund.

Jämlikheten i CABLE-grupperna kan kännas främmande i synnerhet för de anställda. Frågan om hur personlig kan man vara infinner sig. Tanken är inte att man ska dela allt med sina

diakoniklienter. Skillnaden ligger i att man är personlig, men inte privat. Anställda ska våga dela erfarenheter utan att gå in på privatlivet och berätta allt.

4.1.1 Inbjudan till delaktighet

Rekryteringen till CABLE-grupperna har hittills rätt långt hängt på diakoniarbetarnas aktivitet. Särskilt med tanke på diakoniklienter har diakoniarbetarna valt ut de klienter som har antagits ha nytta och glädje av CABLE och därefter personligen bjudit in dem. Klienterna gör kanske beslutet att delta för att de vet att deras diakoniarbetare är ledare. Det viktiga är att rekrytera så många medlemmar som möjligt till CABLE-grupper och att under kursens gång berätta att det finns en möjlighet att fortsätta som handledare för den som vill. Vid rekrytering av frivilliga till CABLE är det effektivaste sättet att deltagarna delar med sig av sina positiva erfarenheter i sin bekantskapskrets. Personlig kontakt är också effektivast då de anställda rekryterar.

En viktig förutsättning för en lyckad CABLE-process är att metoden förankras i hela arbetslaget och i förtroendeorganen, så att alla får information och vet vad det är fråga om. Om det inte är väl förankrat så att till exempel ledningen förstår vad det är fråga om, kan det också vara svårt att få frivilliga med. En av informanterna tror, att alla som är engagerade i en församling har en förväntan på att de församlingsaktiva borde bli flera. Detta kan motivera dem att delta i CABLE-arbetet som är ett sätt att nå ut till allt fler människor.

Det är viktigt att de frivilliga småningom får växa in i frivilligarbetet. Det kan till exempel handla om att de får en grund i vad CABLE-arbetet är och går ut på. Härigenom kanske behovet av att delta vaknar och man kommer på vad man kan bidra med. Om de anställda utgår från församlingens behov kan det hända att ingen blir motiverad. Målet med CABLE-grupper är att de ska utmynna i något gemensamt projekt där deltagarna förbättrar sin närmiljö och därmed ger dem ökad känsla av delaktighet. Resultatet blir förhoppningsvis nya verksamhetsformer ledda eller skötta av frivilliga. En förutsättning för att de frivilliga förbinder sig och känner det meningsfullt är att behovet av en verksamhet utgår från dem själva. En av de intervjuade konstaterar:

...det ska ju komma från deras behov, från församlingsmedlemmarnas behov och längtan och vilja. Det är inte vi som ska säga att: Nu måste det finnas en Bibel- och bönegrupp, utan det ska födas. Det var faktiskt ganska roligt i den här CABLE-gruppen som vi hade i Petrus före julen. Det blev faktiskt en Bibel- och bönegrupp!

Projekten behöver inte vara ambitiösa och inga uppgifter är för små. Det kan till exempel handla om att hålla en tobaksplats snygg. Handledarnas roll är att handleda och skapa förutsättningar och ska finns i bakgrunden för att stöda och hjälpa när det behövs.

Enligt diakoniarbetaren verkar det finnas behov av uppföljning eller fortsättning i någon form efter att deltagarna gått CABLE-kursen. Om gruppen inte hittar på ett projekt kan tomheten efter avslutad kurs bli stort. En uppföljande samling kan ordnas i bekanta utrymmen, alternativt vara en kombinerad promenad och måltid på stan.

4.1.2 Delaktighetskänsla och socialt kapital

Måltiden är en central del av CABLE-sammankomsterna. Dels beror det på att tidpunkten ofta sammanfaller med middagstid, dels och kanske det viktigaste, att den gemensamma måltiden ger gemenskapskänsla. I början av projektet hade avsikten varit, att deltagarna själva skulle delta i matlagningen och kursförberedelserna. Särskilt om man riktar sig till arbetslösa eller daglediga skulle det vara till fördel om man kunde ge dem möjlighet till det här eftersom det är viktigt är att man aktiverar deltagarna och att de gör saker tillsammans. Det har inte varit möjligt att förverkliga på alla orter och kursplatser. Med tanke på måltiderna är det viktigt att välja utrymmen som är lämpliga. Om det inte finns något kök måste man utreda om maten kan beställas eller om det finns det någon frivilliggrupp i församlingen som kan göra den. Det är inte att rekommendera att man belastar ledarna med matlagning.

I fråga om vad de frivilliga kan få ut av ett ledarskap uttryckte en av informanterna att de kan få "hur mycket som helst". Deltagandet kan bemyndiga de frivillig på många olika sätt. Uppgifterna de får är en väldigt meningsfulla och ganska krävande. En av de intervjuade anser att:

Styrkan i CABLE är att kyrkoherden, frivilliga förtroendevalda och diakoniklienter är på samma villkor med i en grupp. Du lär dig att fungera på samma villkor som alla andra och det tycker jag att det är ju den här delaktigheten, det sociala kapitalet, att det fungerar och för anställda - nu talar jag inte om frivilliga utan anställda handlar det ju också om det här att du sitter inte bakom ett skrivbord och hjälper och den andra tar emot hjälpen- utan vi är jämställda. Vi går igenom samma system, samma frågor, och delar på våra erfarenheter och som frivillig är det precis på samma sätt, att man verkligen delar på det här sociala kapitalet som alla har och allas erfarenhet, livserfarenhet är viktig i gruppen och det tycker jag också att jag har kunnat konstatera att ju mer heterogen gruppen är, desto bättre.

I en grupp med deltagare från olika generationer och bakgrund blir den summan av erfarenheter större. Effekten blir att gruppedlemmarnas förståelse för andra kan växa sig större.

4.2 Stöd för handledarskapet

”Egentligen så är det ju att dra en så bra CABLE-kurs som möjligt!” är stiftssekreterarens svar på frågan om bästa sättet att motivera deltagare att bli handledare. Om man övertalar någon till frivilligarbete ger det ingen varaktighet. Som diakoniarbetare måste man vara lyhörd och inte ha för höga krav på de frivilliga, inte heller ordna människor i fack enligt kunskap eller titlar utan med tillit ge över en del av ansvaret. Man måste umgås som människor jämlikt och högakta varandra.

Att handleda och stöda frivilligarbetare kräver engagemang och tid. Det krävs att de anställda är mycket tydliga när de leder CABLE, både med att berätta varför olika metoder används och att man med kursdeltagarna utvärderar vad som fungerar och vad som inte fungerar. För de anställda innebär CABLE att det inte är en uppifrån ner-relation utan handledare och deltagare är jämlika.

Ledaransvar i CABLE förutsätter att man först har gått CABLE som deltagare och därefter varit hjälpledare. Hjälpledarskapet ger den erfarenhet som behövs. När man är hjälpledare får man förståelse för de metoder som används. Diakoniarbetaren anser att vägen till att få frivilliga med i CABLE-arbetet är en tidkrävande process som består av motivering, erfarenhet, att hitta sina styrkor och uppgifter samt få tid och möjligheter.

Målet med projektet är att få med frivilliga handledare. Vilka församlingsmedlemmar som helst kan vara frivilliga handledare och den som har gått en CABLE-kurs blir automatiskt legitimerad. Både församlingsmedlemmar och andra som har tyckt om att gå CABLE ska ges möjlighet att bli ledare. Det är viktigt att det inte är bara diakoniarbetare och andra anställda som leder CABLE-grupper. I slutet av kursen inbjuder man deltagarna att fortsätta som handledare. Om handledarna upplever att någon som vill vara handledare är för svag, krävs det att uppgifterna anpassas till de resurser den personen har. Viktigast är, att personen får en känsla av att vara delaktig och ha en roll som handledare. Resursstarka församlingsmedlemmar kan man ge ett större ansvar. Handledarnas personligheter och synsätt påverkar också vilka möjligheter man ser och vilka risker man är beredd att ta. Oberoende om en frivillig handledare är en av klienterna eller är en från tidigare aktiv församlingsmedlem måste den egna motivationen och inspirationen ligga som grund för frivilligarbetet. I CABLE-arbetet behövs många olika egenskaper och man kan komplettera varandra.

I Helsingforsförsamlingarna har det ännu inte varit aktuellt att ha rekryteringsdiskussioner. Däremot kan det bli aktuellt i framtiden. Orsaken är att handledarskapet är intensivt och tidskrävande och att en CABLE-kurs kräver närvaro. I en diskussion kunde det framgå om den frivilliga är färdig att förbinda sig. Inget kontrakt med de blivande handledarna ingås, men det som betonas är vikten av att handboken för CABLE-ledare inte får spridas utanför kretsen eftersom den hela tiden uppdateras.

Ett hinder med CABLE för många frivilliga kan vara att det kräver mycket tid. En session tar 3–4 timmar inklusive den gemensamma måltiden. Ledarna samlas både före och efter varje session för planering och utvärdering. Som handledare ska man förbinda sig att satsa den tiden under en och en halv månad, sex gånger. Därtill kommer en eventuell uppföljningssession och kanske ett projekt som kräver ledarnärvaro. Församlingsmedlemmar, som kunde vara möjliga frivilliga handledare, är ofta pensionärer och engagerade i mycket annat och splittrade. Det kan vara svårt att få dem att binda sig till att handleda flera kurser. Diakoniklienter i dåligt skick vill knappast bli handledare.

Rekryteringen av frivilliga till handledare i CABLE-arbetet och andra uppdrag kan i vissa fall vara känsligt och sårbart och etiska konflikter kan uppstå. Om de frivilliga i sin egenskap av klienter handleder andra klienter (bilaga 1) inom församlingens diakoni. Som handledare blir de delaktiga i planering och utvärdering där det kan uppstå diskussion om själva arbetet och deltagarna.

För allt frivilligarbete gäller att de anställdas uppmuntran och inspiration är en viktig motivationsfaktor. För att handleda CABLE och utvecklas i sitt handledarskap är det viktigt, att man får ett tydligt stöd. Det är viktigt att man får vara med redan i planeringsskedet och i marknadsföringen. Det är viktigt att man för sig själv dokumenterar allt det praktiska riktigt från början, så att man kan stöda sig på sina anteckningar i framtida kurser. Det personliga stödet ges i form av coaching, där erfarna ledare delar sina erfarenheter med de nya ledarna. Därtill finns det en CABLE-handbok för handledare. Handboken får man när man meddelar om intresse att bli handledare. Handboken uppdateras kontinuerligt med nya metoder och arbetssätt som har visat sig fungera. Därtill behöver det finnas en kontinuerlig möjlighet för alla ledare att träffas, stöda varandra och utbyta erfarenheter.

Domkapitlet vid Borgå stift och Diakonissanstalten planerar ett större, tvåspråkigt, nätverk för delande av erfarenheter som alla CABLE/Kaapeli-handledare skulle ingå i. Projektet Där nöden är störst har en styrgrupp som samlas 1–2 gånger per år. Flera som ingår i den har

varit med som ledare eller hjälpledare. Tills vidare är processen i Helsingfors församlingar så i början, att de grupper som har arrangerats inte har haft några frivilliga som ledare utan diakoniarbetarna har varit både hjälp- och huvudledare.

4.3 Praktiska aspekter

Det administrativa huvudansvaret för kursen är på den församling som arrangerar den. Huvudansvaret för kursens utförande är huvudledarens. I och med att utbildningen efter projekttidens slut, från och med hösten 2018, blir en del av Domkapitlets personalutbildning skall informationen och förankringen komma från stiftshåll. Då ligger huvudansvaret på Domkapitlet, men församlingarna som vill ha utbildningen ansvarar för allt det praktiska och ska veta vad det är fråga om.

Det är att rekommendera att man har minst två handledare, gärna flera, för att skapa trygghet i kontinuiteten vid till exempel sjukdomsfall och för att kunna erbjuda mångsidig handledning. Att dela på ansvaret och fungera tillsammans, också enligt olika personlighet och kunnande, ger trygghet och kan inspirera andra till engagemang. I marknadsföringen är det bra att involvera de frivilliga eftersom man därmed når många fler. De frivilliga kan därmed rekrytera ur sina egna nätverk. Om man har en broschyr kan den användas som stöd i marknadsföringen. Fördelen med CABLE är att den passar alla. Inte som till exempel en bibelgrupp där man är tveksam om vem man kan närma sig och bjuda in.

Praktiska saker att ta i beaktande är val av målgrupp, plats, tidpunkt, utrymmen där man både kan äta och dricka kaffe och som är lätt tillgängliga för deltagarna. Material i form av Flap-tavlor (bladderblock), väggar som man kan hänga upp saker på, Post It-lappar, pennor, papper, saxar, tidningar och annat behöver ordnas. Önskemålet från arrangörshåll har varit att församlingarna ska ha ett tema för kursen, till exempel "På upptäcktsresa i dig själv och i din församling" eller "Ny kurs". Temat ska vara något som passar in i det sammanhang man lever i och som man tror att kan locka deltagare. För marknadsföringen kan man välja olika kanaler. Församlingens hemsida, broschyrer, annonser, information i församlingens grupper och till samarbetspartners och direkt kontakt. Viktigt att det syns och hörs överallt i församlingens verksamhet. Det kan vara bra att fundera på hur mycket man berättar om CABLE på förhand. På något ställe har man berättat om alla olika faser, på andra ställen har man valt att kort beskriva det handlar om att upptäcka någonting om sig själv och upptäcka någonting i närsamhället.

5 Slutsatser om frivilligas delaktighet

Hur man kunde öka **känslan av delaktighet** hos de frivilliga löper som en röd tråd genom intervjuresultaten. Informanterna hade många tankar kring hur man kunde rekrytera frivilliga och engagera dem till delaktighet i det kyrkliga samfundet. Vid rekrytering ska utgångspunkten vara att man utgår från de potentiella frivilligas egna motiv och preferenser. Vad vill de göra i församlingen och i vilken utsträckning? Detta stöds av Grönlund (2012, ss. 71-72) och Christiansson (2013, ss. 51-55), som båda konstaterar att de personliga skälen till att delta i frivilligarbete har numera är starkare. De kollektiva och värdebundna motiven finns också kvar, vilket betyder att församlingen måste vara tydlig med att kommunicera sitt budskap, sina värden och målsättningar, så att individen kan identifiera sig med dem (Christiansson, 2013, ss. 51-55; Grönlund, 2012, ss. 8-9, 11).

Möjligheten att nå ut till människor och få flera att besöka församlingen, kan motivera en del frivilliga. Det här är en för församlingsaktiva typisk motivationskälla och -form också enligt Gray (2017, s. 69), som menar att diakoni och annat frivilligarbete är ett naturligt sätt att leva ut sin tro. Christiansson (2013, ss. 51-55) menar att den församlingsförankrade religiositeten verkar leda till en stark motivation för frivilligt engagemang. Grönlund uppmuntrar att diskutera med de frivilliga för att förstå deras motiv och värderingar och kunna hitta de med organisationen gemensamma och bärande värden samt passande uppgifter för individerna. När värdena är centrala för motiven, bör man fästa uppmärksamhet vid dem och förstå styrkan i dem. (Grönlund, 2012, ss. 83-86; Lipp, 2015, ss. 93-95)

Att delta i en CABLE-kurs är både en **förutsättning** för att kunna bli en frivillig CABLE-handledare och en **möjlighet** för församlingen att framstå som en intressant miljö att jobba frivilligt i. Möjligheten att få växa in i frivilligarbetet och att få en grund för vad till exempel CABLE-arbetet är och går ut på, kan leda till att man inser varför det är vikten av delta och att man upptäcker vad man bidra med. De anställda och frivilliga handledare kan väcka intresse för handledarskapet genom att hålla en bra kurs. Tillsammans med kursdeltagare kan de genom att aktivt berätta om kursen rekrytera kursdeltagare till kommande kurser. Ett organiserat men icke-hierarkiskt sammanhang kan enligt Marjovuo (2014, ss. 150-152) erbjuda den frivilliga en dialogisk upplevelse av en givande och ömsesidig relation som inte kan nås i arbetslivet eller vanliga hobbyn. Uppdraget som CABLE-handledare kräver att man vill och kan förbinda sig till arbetet trots dess frivilliga natur.

Som **utbildning** och förberedelse för att bli CABLE-handledare ska man först fungera som hjälpledare i en CABLE-grupp. På så sätt samlar man på sig erfarenhet och ser på metoderna från handledarens perspektiv. De ansvariga handledarna utbildar samtidigt nya handledare. Som stöd för handledarskapet finns en handbok, som man får när man anmäler sitt intresse för att bli en handledare. Möjligheten att ta del av andras erfarenheter i att handleda en grupp är viktigt. Betydelsefullt är att de frivilliga får tid och möjlighet att hitta sina styrkor och uppgifter som motiverar dem.

Informanterna betonar att det är viktigt att motivera så många som möjligt till att bli ledare. Ju flera och ledare med olika bakgrund, desto bättre. Församlingarnas måste räkna med färre personresurser i framtiden. Därför måste kyrkans arbets- och verksamhetskultur förändras. Ett led i förändringen är att bjuda in frivilliga till delaktighet i församlingsarbetet. Målet bör vara en organisation där anställda och frivilliga arbetar sida vid sida. (Kyrkostyrelsen, 2016; Lemberg, 2013; Thiez, 2013) Vikten av att så många som möjligt med möjligast olika bakgrund och erfarenheter deltar och blir ledare för CABLE-grupper handlar om, att olika människor i olika livssituationer behöver referensstöd av olika slag. De allra svagaste i vårt samhälle kan ha svårt att öppna sig för kyrkans anställda. Därför är det viktigt att bygga upp en stab av erfarenhetsexperter som förstår den kontext de marginaliserade lever i. (Addy, 2013, ss. 75-78)

De frivilliga handledarna behöver få **stöd** av och ha **personlig kontakt** med någon anställd för att hållas motiverade och aktiva. Det är viktigt att de anställda och församlingens ledning inklusive de förtroendevalde är förbundna till verksamheten. Övertalning som metod att få frivilligarbete ger ingen varaktighet. Som anställd behöver man våga lita och inte ha för höga krav på de frivilliga. Man ska inte ordna människor i fack enligt kunskap eller titlar utan med **tillit** ge över en del av ansvaret och umgås som människor på samma nivå och **högakta** varandra. Resultatet blir inte alltid som man själv har tänkt sig och är van att fungera, men det kan ge nya infallsvinklar till arbetet. Detta går bra ihop med vad John L. Lipp och Grönlund skriver om hur man kan hålla kvar de frivilliga man har i sin organisation. Man ska tacka sina frivilliga ofta, ha regelbunden personlig kontakt med dem och stöda dem så snart de behöver stöd. Man skall hålla fast vid tanken om människors lika värde och att arbeta flexibelt och innovativt och våga försöka och prova på nya arbetsmetoder. Handledarens uppgift är att hålla personlig kontakt med CABLE-gruppens medlemmar, uppmuntra och påminna. I de norska församlingar som Gray (2017, ss. 50, 67–69) undersökte, hade en församling många frivilliga i olika uppgifter. Den församlingen hade satsat på att ta hand om de frivilliga genom att ha en anställd hade som huvuduppgift att

koordinera deras arbete. Den anställda hade direkt kontakt med en del frivilliga, som i sin tur hade kontakt med sitt team av frivilliga.

Delaktigheten och i synnerhet handledarskap för CABLE-grupper kan ge de frivilliga mycket. Känslan av tillhörighet och delaktigheten av det sociala kapitalet bemyndigar dem. (Morgan & Haglund, 2012, s. 382) CABLE-metoden går ut på att alla i gruppen, både medlemmar och ledare delar sina erfarenheter, sitt sociala kapital med varandra och alla medlemmars sociala kapital stärks. Ur intervjuerna framgår att det är en fördel om gruppen är heterogen, både till ålder och bakgrund, eftersom mängden olika erfarenheter då är större. Tills vidare har engagemanget i CABLE-arbetet i Helsingforsförsamlingarna varit mycket beroende av diakoniarbetarnas aktivitet. Det vittnar om att klienterna känner tillit, och man kan hoppas att gruppstillhörigheten blir en positiv upplevelse som ökat känslan av tillit som är grunden för socialt kapital. (Lundåsen, 2005, ss. 5, 8-10, 16-18, 22-23, 31, 35; Morgan & Haglund, 2012, ss. 382–383)

De resursstarka frivilligarbetarna kan man ge ett större ansvar, men de är ofta engagerade i mycket och därför splittrade. Trots att många av dem är pensionärer, kan det vara svårt att få dem att förbinda sig till ett så tidskrävande projekt som CABLE-handledningen innebär. Lundåsens (2005, ss. 5, 8–10, 16–18, 22–23, 31, 35) studie tyder på, att de redan tidigare resursstarka individerna också söker sig till frivilligarbete och de blir då ytterligare förstärkta. Då kan man fråga sig, hur skall man ska få med de mindre resursstarka som frivilliga i församlingsarbetet för att den vägen inbjuda dem till delaktighet och stärka deras sociala kapital? När alla som gått CABLE-kursen enligt åtminstone den ena informanten är potentiella frivilliga handledare, kan det uppstå känsliga situationer om personer som är diakoniklienter samtidigt är handledare i en CABLE-grupp. Diakoniklienter kan ha kommit med i CABLE-gruppen som deltagare för att deras egen diakoniarbetare är med där. Det kan också få dem att bli intresserade av att vara med och handleda. Då måste den anställda finkänsligt kunna dra gränser för vad hen kan diskutera med den frivilliga handledaren i planering och utvärdering av gruppens verksamhet. Varje ny frivillig är på sitt sätt en risk, men den risken är värd att tas. De olika personerna och egenskaperna kompletterar varandra.

Lundåsen (2005, ss. 5, 8–10, 16–18, 22–23, 31, 35) anser att frivilligarbete ökar det sociala kapital individen har att tillgå. Denna ökning sker i stor utsträckning genom tillit. När människans tillit till andra människor ökar, ökar också hennes sociala kapital. CABLE bygger på ömsesidig tillit och kan då med fog tänkas ha en positiv verkan på så väl deltagarnas som handledarnas sociala kapital. Då de anställda ger avkall på makt och

position, vågar vara jämlika med de frivilliga handledarna, förstärks de frivilligas delaktighet genom tilliten de får uppleva. Man lyckas och misslyckas tillsammans, delar både styrka och sårbarhet med varandra. Särskilt då det handlar om CABLE som diakonins verktyg, kan det vara knepigt med kraven på **jämlikhet** för de anställda. Det gäller att kunna vara personlig utan att vara privat.

Marjovu (2014, ss. 150–152) menar, att när individen åtar sig ett frivilligt uppdrag, har de personliga preferenserna en rätt stor vikt. När tiden går, får de strukturella och kollektiva aspekterna mera betydelse vid sidan av de personliga. Som tidigare konstaterats har de frivilliga olika intressen och färdigheter. Därför är det bra att det finns också olika praktiska ansvarsuppgifter vid sidan av de egentliga handledningsuppgifterna, ingen uppgift är för obetydlig.

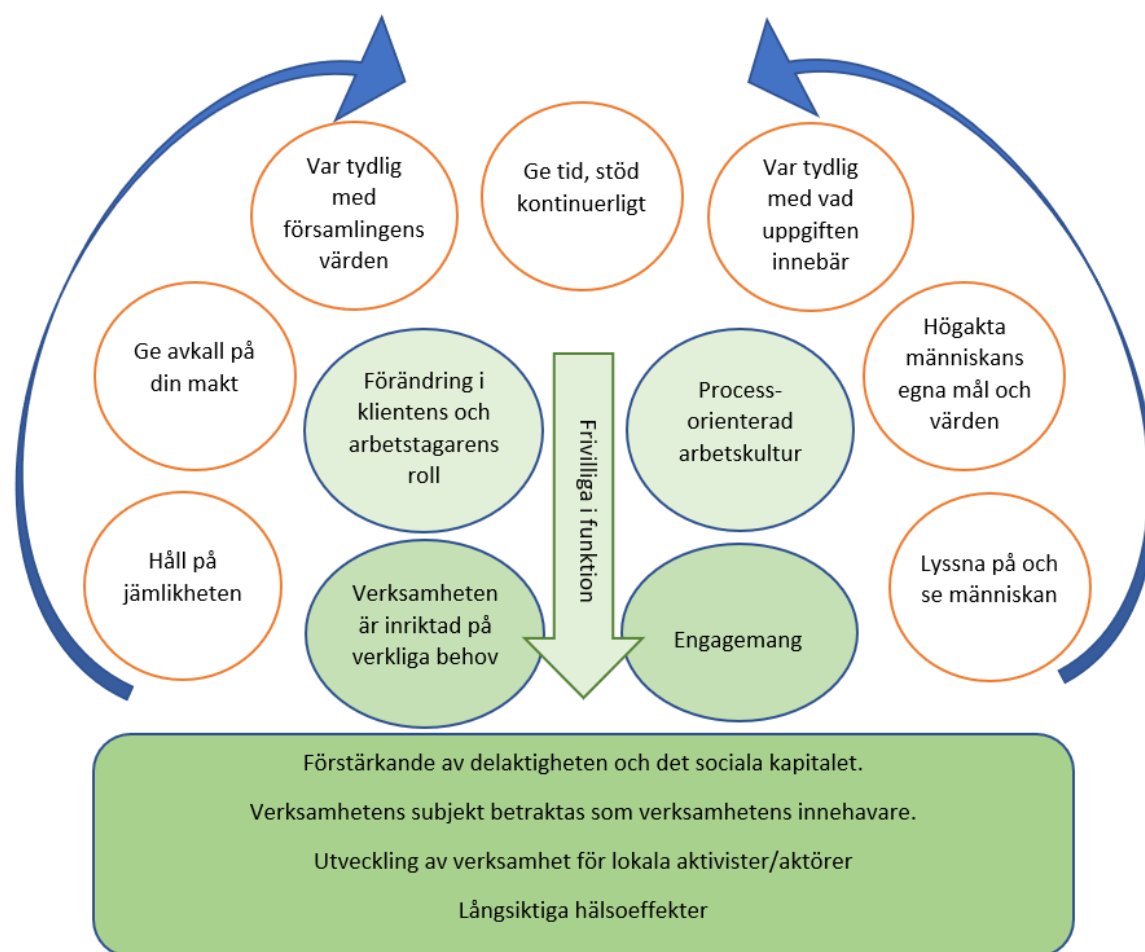
Måltiden är en viktig del av CABLE-sammankomsterna. Ingentida informanten tog direkt upp frågan om ensamhet, men till exempel i betoningen av måltiden som viktig gemenskapsskapande faktor i CABLE-sammankomsterna kan tolkas som att det finns ett underliggande behov av att komma bort från ensamheten. Förutom att den gemensamma måltiden i sig förstärker delaktigheten erbjuder den också möjlighet till ansvarsuppgifter åt hjälpledare och deltagare till exempel i form av förberedelser och undanstädning.

Genom att förverkliga ett projekt inom CABLE-kursen kan deltagare hitta sina styrkor och sin plats i församlingen eller samhället, där man kan känna sig behövd och delaktig. Det kan också uppkomma behov av nya verksamhetsformer och ansvarsuppgifter inom församlingen utgående från deltagarnas och frivilligas behov och engagemang. Det kan också handla om till exempel någon form av uppföljning av CABLE-kursen, så att deltagarna inte upplever att de hamnar i tomhet och utelämnade helt åt sig själva efter den intensiva kursen. Så som Oravasaari och Viljanen (2010, s. 11) konstaterar ligger det i församlingens natur att medlemmarna deltar i verksamheten eftersom det är medlemmarna som är församlingen. Genom sitt engagemang får frivilliga innehåll i sitt liv.

Ur resultatet framgår att CABLE-metoden innebär ett **nytt sätt att arbeta**. En förutsättning för att få med frivilliga i verksamheten är att de anställda frångår det hierarkiska tänkande som på många håll är normen. I en CABLE-grupp är alla jämlika oberoende av relation till organisationen. För att kyrkan ska kunna möta utmaningen att utveckla sin verksamhet och locka frivilliga finns ett behov av en förändring av hela arbets- och verksamhetskulturen. (Kyrkostyrelsen, 2016, ss. 19-22; Thiez, 2013, ss. 90, 177) Om de anställda vågar ge avkall på sin makt och de frivilliga känner att de blir bemyndigade kan

man mötas som jämlika och utbyta av erfarenheter och öka det sociala kapitalet. Valve beskriver att processen går från att de anställda har arbetat för klienterna till att de arbetar med dem. (Valve, 2015, ss. 6-11) Vägen till ett nytt sätt att arbeta går via de anställdas egen CABLE-utbildning. Eftersom CABLE är ett förhållningssätt mer än en metod måste de anställda lära sig tänka i termer av kritiskt socialarbete. Det innebär att de är inställda på att utveckla och förändra arbetet tillsammans med församlingsmedlemmarna. (Valve, 2011, ss. 6-11)

De väsentligaste resultaten om att förstärka de frivilligas delaktighet i församlingen med hjälp av CABLE-metoden är sammanfattade i en modell som bygger på Valves modell för samfundshandleddningens målsättningar (Figur 3).



Figur 3. Förstärkande av frivilligas delaktighet – De viktigaste resultaten i en bearbetad modell som bygger på "Samfundshandleddningens målsättningar" enligt Valve (2015, s. 296)

6 Diskussion

Sammanfattningsvis kan man lyfta fram några viktiga tankar som råd till dem som rekryterar och stöder de frivilliga handledarna i CABLE-arbetet. Man måste beakta att rekryteringen är något som pågår under hela CABLE-kursen. Även om viljan att axla rollen som frivillig ledare i en framtida grupp finns hos deltagarna är det inte sagt att modet räcker till. Därför gäller det att vara uppmärksam på att bemöta alla deltagare jämlikt och beakta vars och ens berättelser och åsikter som en rikedom. När någon blir intresserad av att ställa upp som frivilligarbetare, skall hans egna mål och värden respekteras. Samtidigt behövs en tydlighet med församlingens värden och klara besked om vad handledaruppgiften, eller någon annan tilltänkt uppgift, innebär i tid och engagemang. Sist men inte minst behövs mycket tid, eftersom de frivilliga behöver kontinuerligt stöd i form av personlig kontakt. Kontakten ska skötas av en anställd eller en erfaren och resursstark frivillig, som får stöd av en anställd. Samma grundprinciper kan också tillämpas för frivilliga inom andra verksamhetsformer i församlingen.

Ensamheten har kommit att få en stor roll i vårt arbete. Som tidigare konstaterats gjordes i det första skedet av projektet "Där nöden är störst" ett examensarbete där resultatet visade att ensamheten är ett av de största problemen i Helsingfors. Rekryteringen av frivilliga till CABLE-processen är ett led i att fördjupa den diakonala prägeln i församlingsarbetet och öka församlingsmedlemmarnas känsla av delaktighet och därmed deras sociala kapital. Förutsatt att implementeringen av CABLE som arbetsmetod lyckas, blir effekten att den sociala ensamheten minskar. De intervjuade anser att de frivilligas känsla av delaktighet och tillit, som är starkt förknippade med det sociala kapitalet, förstärks i frivilligarbetet. Detta stämmer överens med litteraturen. Enligt litteraturen leder det stärkta sociala kapitalet till bättre upplevd hälsa. I intervjuerna berördes inte den här aspekten, men man kan anta att sambandet mellan det sociala kapitalet och hälsan också gäller i församlingskontexten. En lyckad CABLE-process i församlingarna kan bli en vinst för alla parter. Församlingsmedlemmarna får ökad meningsfull sysselsättning och känsla av delaktighet medan församlingarna får en stab av frivilligarbetare som i allt högre grad behövs när församlingarnas resurser i form av anställda minskar.

Enligt den kristna tron får man i dopet kallelsen att bygga församlingen. Kyrkan står för Kristi kropp och alla medlemmar ses symboliskt som lemmar, som är lika viktiga för att helheten ska kunna fungera. Lemberg konstaterar att det är något på tok när kyrkan har blivit en serviceorganisation driven av anställda tjänstemän när den borde vara en levande

organism där varje del bör kunna bidra med sin nådegåva och sin insats. När det frivilliga arbetet kommer till heders innebär det en återgång till kyrkans rötter. Då antalet anställda sannolikt kommer att minska inom församlingarna blir engagerandet av frivilliga, inom Cable-arbetet och andra områden, ännu angelägnare.

Kyrkan är en andlig gemenskap som inte kan jämföras med ett företag. Den stora utmaningen blir förändringen av de hierarkiska strukturerna och arbetskulturen som har långa anor. De anställda måste våga ge avkall på sin makt och position, konstaterar en av de intervjuade. CABLE är ett förhållningssätt som förutsätter jämlikhet. CABLE är möten människor emellan där allting är möjligt eftersom vi lyssnar på varandra och lär av varandra.

Då CABLE från hösten 2018 blir en del av Borgå stifts personalutbildning är förhoppningen att möjligast många församlingar tar chansen att ta första steget mot en förändring. Stiftssekreteraren konstaterade att CABLE kan vara vägen till ett paradigmskifte. Förhoppningen är att så många som möjligt väljer den vägen mot en öppen kyrka som inbjuder sina medlemmar till delaktighet genom att fråga dem vilken deras längtan är.

Under arbetet föddes tanken på att modellen för förstärkande av frivilligas delaktighet framöver kunde kompletteras med de frivilligas egna tankar och erfarenheter kring sitt engagemang i CABLE-arbetet.

7 Referenser

- Addy, A. (2013). Reflections on the CABLE approach to community based work, social service and diaconia. i J. Porkka, & M. Pentikäinen (Red.), *Community of the future* (ss. 60-82). Helsingfors: Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. B Rapportteja.
- Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Christiansson, E. (2013). Att färdas väl: hur Svenska kyrkan kan navigera i välfärden. *Att färdas väl: hur Svenska kyrkan kan navigera i välfärden*. Uppsala: Svenska kyrkan. Hämtat från <http://esh.diva-portal.org/smash/get/diva2:695980/FULLTEXT01.pdf> den 28 1 2018
- Coleman, J. S. (u.å.). *Foundations of Social Theory*. Kap 12 Social capital. Cambridge, UK. Hämtat från <https://sisphd.wikispaces.com/file/view/Coleman-Foundations+of+Social+Theory-ch+12.PDF> den 28 1 2018
- Djukanovic, I. (den 25 02 2018). Depression in older people - Prevalence and preventive intervention. Kalmar, Sverige: Department of Health and Caring Sciences, Linnaeus University.
- Eriksson, M. (2012). Socialt kapital och hälsa -. *Socialmedicinsk tidskrift 4-5/2012*, 332-346. Hämtat från <http://www.socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/viewFile/890/715> den 16 3 2018
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2003). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tammerfors: Vastapaino.
- Esselström, E.-M., Johnson, M., & Sjöström, A. (2016). *Där nöden är störst*. Åbo: Yrkehögskolan Novia, Examensarbete.
- Europeiska Socialfonden*. (den 01 05 2018). Hämtat från <http://www.europarl.europa.eu>: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/sv/FTU_2.3.2.pdf
- Forsén, C. (den 17 04 2018). Stiftssekreterare för församlingsdiakoni vid Borgå domkapitel. (C. Lupander, Intervjuare)
- Gray, M. (2017). *Diakonia in a contemporary socio-democratic welfare society, A qualitative research on the role of the church to care for the weak, Marginalized and suffering in the city of Stavanger, Norway. (Master's thesis)*. Hämtat från <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2455656/MGS-320-Gray.pdf?sequence=1>
- Grönlund, H. (2012). Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. Helsingfors: Helsingfors Universitet. Hämtat från <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32919/voluntee.pdf?sequence=1> den 27 1 2018
- Göteborgs Universitet. (den 04 03 2018). www.gu.se. Hämtat från Göteborgs universitet: https://utbildning.gu.se/kurser/kurs_information/?courseId=SW2224

- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita*. (S. Hirsjärvi, Red.) Helsingfors: Tammi.
- Hyyppä, M. T. (2007). *Livskraft ur social gemenskap - om socialt kapital och folkhälsa*. Helsingfors: Schildts Förlags Ab.
- Hyyppä, M. T. (2010). Selviääkö sosiaalisen pääoman vaikutusmekanismi? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 47(4/2010), 231-233. Hämtat från <https://journal.fi/sla/article/view/3915/4179> den 8 4 2018
- Kyrkostyrelsen. (den 18 4 2013). Hämtat från [http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf/0/33C3E84A654BB3F2C22577490041468B/\\$FILE/Nya%20strategin%20V%E5r%20kyrka%20Gemenskap%20och%20omsorg.pdf](http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf/0/33C3E84A654BB3F2C22577490041468B/$FILE/Nya%20strategin%20V%E5r%20kyrka%20Gemenskap%20och%20omsorg.pdf)
- Kyrkostyrelsen. (2014). *En mötande kyrka - Riktlinjer för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland fram till år 2020*. Helsingfors: Kyrkostyrelsen.
- Kyrkostyrelsen. (2014). <http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf>. Hämtat från sakasti.evl.fi: [http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf/0/33C3E84A654BB3F2C22577490041468B/\\$FILE/Nya%20strategin%20V%E5r%20kyrka%20Gemenskap%20och%20omsorg.pdf](http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf/0/33C3E84A654BB3F2C22577490041468B/$FILE/Nya%20strategin%20V%E5r%20kyrka%20Gemenskap%20och%20omsorg.pdf)
- Kyrkostyrelsen. (2016). *Kyrkans framtidskommittés betänkande*. Hämtat från sakasti.evl.fi/julkaisut: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/6FEC2B8129239794C2258061002C27A5/\\$FILE/Kirkon%20tulevaisuuskomitea_Mietint%C6%20SVE.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/6FEC2B8129239794C2258061002C27A5/$FILE/Kirkon%20tulevaisuuskomitea_Mietint%C6%20SVE.pdf) den 25 03 2018
- Lemberg, R. (den 13 4 2013). *Frivillighetens teologi*. Hämtat från <http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf>: [http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf/0/E0D261617BA4848DC2257A7E00438E7C/\\$FILE/Frivillighetens%20teologi.pdf](http://sakasti.evl.fi/sacrista.nsf/0/E0D261617BA4848DC2257A7E00438E7C/$FILE/Frivillighetens%20teologi.pdf) den 25 03 2018
- Lipp, J. L. (2015). Keeping the Volunteers You Have. I Volunteer Engagement 2.0: Ideas and Insights Changing the World. (R. J. Rosenthal, Red.) Hämtat från <http://ebookcentral.proquest.com/lib/novia-ebooks/detail.action?docID=1895768> den 15 3 2018
- Lundåsen, S. (2005). *Frivilliga insatser och hälsa*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut Rapport R 2005:47. Hämtat från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:549835/FULLTEXT01.pdf> den 28 1 2018
- Marjovuo, A. (2014). *Vapaaehtoistyön ytimessä, Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta*. Hämtat från <https://helda.helsinki.fi>: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuo_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1 den 18 2 2018
- Martola, Y. (2009). Diakoni och diakonat. i P. Kummel-Myrskog, B. Sarelin, & S. Ekstrand (Red.), *Där nöden är störst - En introduktion i diakoni ur finländsk synvinkel* (ss. 102-125). Åbo: Kyrkostyrelsen.

- Morgan, A., & Haglund, B. J. (4-5 2012). Att forska om socialt kapital och hälsa hos unga människor. *Socialmedicinsk tidskrift 4-5/2012*, 378-394. Hämtat från www.socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/viewFile/918/726 den 8 4 2018
- Oravasaari, T., & Viljanen, A. (2010). *Kyvyt käyttöön: seurakuntien vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen*. Kyrkostyrelsen.
- Porkka, J., Pentikäinen, M., & Kökkö, J. (2013). Johdanto. i J. Porkka, & M. Pentikäinen (Red.), *Community of the future* (ss. 14-35). Helsingfors: Diakoniammattikorkeakoulun julkaisuja. B Raportteja.
- Riitakorpi, C. (den 13 4 2018). Diakoniarbetare, Matteus församling, Helsingfors. (K. Strand-Ketonen, & C. Lupander, Intervjuare)
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2009). Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. *Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV*. Tampereen yliopisto. Hämtat från http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf den 28 4 2018
- Social- och Hälsovårdsministeriet. (den 17 02 2018). *stm.fi*. Hämtat från stm.fi: <http://stm.fi/sv/delaktighet> den 22 02 2018
- Statistikcentralen. (den 3 3 2018). *Finlands officiella statistik (FOS): Bostäder och boendeförhållanden*. Hämtat från www.stat.fi: http://www.stat.fi/til/asas/2015/asas_2015_2016-05-24_tie_001_sv.html
- Strang, P. (2014). *att höra till - om ensamhet och gemenskap*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Thiez, P. (den 21 02 2013). *Seurakunta osallisuuden yhteisönä*. Hämtat från epublications.uef.fi: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-493-214-1/urn_isbn_978-952-493-214-1.pdf
- Valve, K. (2011). *CABLE Yhteisövalmennus -Helsingin Diakonissalaitokselle toteutettu työyhteisöjen valmennushanke*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Valve, K. (2015). CABLE-metodi työntekijöiden tietoisuutta ja yhteisöllisyyttä rakentamassa. i S. Väyrynen, K. Kostamo-Pääkkö, & P. Ojaniemi (Red.), *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä* (ss. 281-299). EU: United Press Global och författarna.
- Wikgren-Roelofs, J. (Red.). (den 4 12 2017). Projektplan: Där nöden är störst - diakoni på svenska (1.1.2016-31.12.2018). Åbo: Yrkehögskolan Novia.
- Vilkka, H. (2005). *Tutki ja kehitä*. Helsingfors: Tammi.
- Yle. (den 14 11 2017). *svenska.yle.fi*. (A. Westergård, Red.) Hämtat från YLE: <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/11/14/ensamhet-var-nya-folksjukdom-ensamma-har-storre-risk-att-do-i-fortid>

Projektplan: Där nöden är störst - diakoni på svenska (1.1.2016 – 31.12.2018)

1. Behov, mål och målgrupp

1.1 Behov och nuläge

Större inkomstklyftor i befolkningen, press på välfärdsstatens tjänster för befolkningen som behöver social- och hälsovård, svenska språkets minoritetsställning i södra Finland och individualism i samhället gör att det är viktigt att igen fokusera på var nöden är störst och försöka nå ut till dem vars nöd är störst och som vilken ingen annan hjälp får, också på svenska (KO 4:2). Att församlingarna kunde bli diakonala församlingar, där också utsatta människor känner sig hemma, är en vision som ligger till bakgrund för detta projekt.

Projektet tar utgångspunkt i de svenska församlingarnas diakoniarbete i Helsingfors. Diakonissanstalten i Helsingfors har genom alla år varit i förändring med målet att bemöta nöden där den är som störst. Anstalten har utvecklats från att bedriva sjukhus och utbildning, och sända ut diakonissor till församlingsdiakoni, till att numera vara en stor koncern som producerar social- och hälsovårdstjänster till Helsingforsregionens befolkning. Dessa tjänster är till stor del riktade till dem vars nöd är störst, och Diakonissanstalten i Helsingfors är därmed fortfarande en pionjär i att utveckla diakonin. Diakonia-opisto, är en del av Helsingfors diakonissanstalt som bedriver utbildningsverksamhet. De har också fortbildat församlingsanställda inom evangelisk lutherska församlingar i Helsingfors. Nu önskar Diakonissanstalten kunna använda sin spetskompetens och sina erfarenheter till att också stöda den diakonala utvecklingen i svenska församlingar i Helsingfors. Diakonissanstalten har fortbildat sin personal i Cable-metodik för att kunna arbeta för delaktighet med de mest utsatt i sina verksamheter. Cable-metodiken ligger som grund för utvecklingsarbetet inom församlingarna också i detta projekt. Cable-metodiken har sin grund i socialpedagogik enligt P.Freire och ett befrielseologiskt förhållnings- och arbetssätt.

Diakonin och det övriga församlingsarbetet i de svenska församlingarna i Helsingfors når de flesta svensktalande Helsingforsbor. Församlingsarbetet är gediget och mångsidigt, och diakonin når ut till många. Frågan om diakonin når ut till dem vars nöd är störst har alltid motiverat diakonins tjänsteinnehavare att utveckla nya arbetssätt. Frågan om församlingarna kunde utvecklas till att bli mera diakonala församlingsgemenskaper har också lyfts upp i strategier och utvecklingsdokument de senaste åren. Dessa två frågor är de centrala i detta projekt. **Var finns de svensktalande vars nöd är störst i Helsingfors och hur kan församlingarna utveckla gemenskaperna att bli ännu mer diakonala?**

YH Novia önskar delta i projektet med en anställd projektledare, en projektanställd lärare och en överlärare samt med studerande som kan utreda var nöden är störst bland svenskspråkiga i Helsingfors, med församlingspraktik och dokumentation av processen.

Bilaga 1

1.2 Projektets mål:

Målet för projektet *Där nöden är störst-diakoni på svenska* är att

- *möta nöden bland svenskspråkiga i Helsingfors och stöda församlingarna i en utvecklingsprocess mot mera diakonala gemenskaper i församlingarna*

Syftet med projektet är att

- *sammanställa befintligt material om diakoni i Helsingfors samt utreda var nöden är störst bland svenskspråkiga i Helsingfors*
- *fortbilda diakonianställda och frivilliga i Cable-metodiken för att främja delaktighet och utveckla den diakonala prägeln i Helsingfors svenska församlingar*
- *utveckla arbetsmetoder för ett diakonalt församlingsarbete i de svenska församlingarna i Helsingfors*

1.3. Målgrupp

Projektets primära målgrupp är svensktalande personer i Helsingfors som är i nöd och behov av församlingens diakonala tjänster. Projektets sekundära målgrupp är anställda och frivilliga i församlingarna som arbetar med gemenskapsbyggande arbete.

1.4 Styrgrupp

- En kyrkoherde från de svenska församlingarna i Helsingfors
- En diakoniarbetare från varje församling som deltar i projektet
- En representant från Diakonissanstalten i Helsingfors
- En representant för församlingsdiakonin från Domkapitlet i Borgå stift
- Två representanter från YH Novia (projektledare och överlärare)

2. Förverkligande och resultat

2.1 Konkreta åtgärder för att nå projektets mål

1. Projektets organisering och inledning (våren 2016)

Projektledaren gör i samarbete med projektets styrgrupp och arbetsgrupp upp projektets verksamhets-, kommunikations- och utvärderingsplaner. Projektledaren kontaktar samarbetspartners och informerar allmänt om projektet.

2. Samhällsanalys med fokus på var nöden är störst bland svensktalande personer i Helsingfors (våren 2016)

Samhällsanalysen görs i samarbete med YH Novias social- och hälsovårdsstuderande, och målgrupperna. Som verktyg används intervjuer och analys av dokument och befintligt material. Samhällsanalysen ges till församlingarna i maj 2016.

Bilaga 1

3. **Fortbildning i CABLE-metodik (2016–17)**

Första fasen av fortbildningen är att diakonissorna i församlingarna och projektledaren fortbildas i CABLE-metodik (våren 2016). Utbildningen sträcker sig över några månader och är i sin omfattning 25 h lång.

Andra fasen är att fortbildningen erbjuds till frivilliga och eventuellt intresserade anställda för att stärka delaktigheten i församlingarna (hösten 2016-). Fortbildningen fortsätter med nya grupper under 2017.

4. **Redskap och metoder för diakonalt församlingsarbete utvecklas i samarbete med de som deltagit i CABLE-fortbildningen (2017)**

Tillämpningen av CABLE-metodiken i de olika församlingarnas diakoni utvecklas för att främja delaktigheten i församlingarna och processerna dokumenteras och sammanställs i en delrapport.

5. **Utvärdering av Cable metodiken och projektet (2018)**

Utvärderingar av betydelsen av Cable grupperna sammanställs och analyseras. På basen av utvärderingsresultatengörs en modell för hur Cable-metoden kan användas i församlingar. Projektet utvärderas i sin helhet.

6. **Dokumentation av projektets verksamhet och resultat, slutrapportering samt spridning av resultat (2018)**

Projektet och dess resultat dokumenteras. Resultatet delges projektparterna och publiceras i YH Novias publikationsserie och i fack- och vetenskapliga tidskrifter. Projektets resultat presenteras på seminarier.

2.2 Vilka resultat nås genom projektet

Utsatta personers delaktighet i församlingsverksamheten ökar. De svenska församlingarna i Helsingfors får nya arbetssätt för att utveckla församlingsdiakonin och frivilligarbetet. Utsatta personer blir delaktiga och medvetna om de olika verksamheter och stödformer församlingarna erbjuder. Församlingarnas verksamheter utvecklas mot att inkludera flera och mera utsatta personer.

3. Hur fortsätter verksamheten efter projektets slut

De svenska församlingarna i Helsingfors använder sig av de inom projektet utarbetade verktygen och metoderna i sin verksamhet.

Användningen av metoden sprids till andra församlingar och bidrar till utvecklingen av församlingsdiakonin inom Borgå stift.



Avdelningen för vård och det sociala området
Projektbeskrivning för examensarbeten

Projektets namn: CABLE (Community Action based Learning for Empowerment)

Projektansvarig lärare: Johanna Wikgren-Roelofs

Bakgrund

Examensarbetsprojektet CABLE samarbetar med ett större externfinansierat projekt "Där nöden är störst - diakoni på svenska" (2016-2018). Projektet "Där nöden är störst..." har som mål att utarbeta verktyg, modeller och metoder som främjar empowerment och delaktighet bland sårbara och utsatta grupper. För att uppnå målet har projektet valt att satsa på CABLE-metoden*. I praktiken förverkligas projektet genom att CABLE-metoden prövas och utvecklas inom de svenskspråkiga församlingarna i Helsingfors.

YH Novias roll i projektet är att involvera studerande i utvärderingen och utvecklandet av olika arbetssätt för att CABLE-metoden ska fungera så bra som möjligt i ovan nämnda församlingar.

Syftet med examensarbetsprojektet CABLE

1. Att med olika metoder utvärdera och utveckla CABLE-metoden inom de svenskspråkiga församlingarna i Helsingfors, samt att utveckla samarbetet kring CABLE mellan församlingarna och tredje sektorns organisationer.
2. Att utveckla en processbeskrivning tillsammans med församlingsanställda för hur CABLE-grupper i en finlandssvensk församlingskontext kunde uppstartas, planeras, genomföras, utvärderas och uppföljas.

Förväntade resultat

Olika typer av sammanställningar, manualer eller utvärderingar på svenska för hur CABLE-metoden tillämpas eller kunde tillämpas inom finlandssvenska församlingar.

*CABLE-metoden går ut på att människor i utsatta situationer inbjuds till att i grupp och tillsammans med sakkunniga på olika sätt bl.a. fundera på sitt liv, på det samhälle vi lever i och arbeta för förändring.

Partners: Projektet Där nöden är störst - diakoni på svenska

Projektid: 2016-2018

Lärdomsprovets kompetenser:

I lärdomsprovet fördjupar studerande sina kunskaper och färdigheter inom ett till utbildningsprogrammet hörande centralt kompetensområde.

Forskning och utveckling: Studerande kan systematiskt utveckla sitt yrkesområde och har förmåga att på ett vetenskapligt sätt presentera, diskutera och granska utvecklingsprojekt.

Mångprofessionellt arbetssätt: Studerande kan utföra forsknings- och utvecklingsverksamhet i mångprofessionella team.

Resursförstärkande intervention och aktion: Studerande kan tillämpa ett resursförstärkande perspektiv på utredning, utveckling och utvärdering av resursförstärkande yrkespraxis inom social- och hälsovård.

Vårdvetenskapligt förhållningssätt: (för Utbildning till sjukskötare och hälsovårdare) Reflektion och tillämpning av vårdvetenskapens metaparadigm enligt utbildningsprogrammets instruktioner för vårdvetenskap.

Projektplanen uppgjord 4.12.2017 av Johanna Wikgren-Roelofs

INTERVJUGUIDE

Carola Lupander och Kristina Strand-Ketonen 4/2018

Intervjufrågor till diakoniarbetare Carita Riitakorpi och stiftssekreterare Cecilia Forsén

I Hur kan församlingarna rekrytera frivilliga handledare till CABLE-grupper och andra uppdrag i församlingen?

1. I vilken utsträckning kunde handledaransvaret flyttas till frivilliga? Vilka krav skulle det ställa på de anställda?
2. Hurudana församlingsmedlemmar kunde vara möjliga frivilliga handledare?
3. Hur kunde man nå och motivera dem?
4. Vilka är kriterierna för att kunna fungera som handledare speciellt för CABLE-grupper?
5. Hur kan man motivera dem som gått CABLE-kursen att bli frivilliga handledare?

II Hur utbilda de frivilliga CABLE-handledarna?

Vilken utbildning behöver frivilliga få för att kunna handleda CABLE-grupper?

1. Hurudan utbildning och hurudant stöd förutom att ha varit deltagare i en CABLE-grupp skulle frivilliga handledare behöva?
2. I vilket skede kunde de frivilliga handledarna komma in parallellt med eller i stället för de anställda?
3. Vem kan och bör ha huvudansvar för att handleda en CABLE-utbildning?
4. Vad ska man tänka på när man ska arrangera en CABLE-utbildning

III Hur kan man aktivera frivilliga och stöda dem i CABLE-arbetet?

1. I planering av kursens olika skeden?
2. I marknadsföringen av gruppen?
3. I verkställande?
4. I utvärdering?
5. I rekryteringen av nya frivilliga?
6. Hur kan man ta reda på individernas olika behov av utbildning och stöd för gruppleaderskap?
 - a. En rekryteringsdiskussion med en anställd?
 - b. Ett frågeformulär eller ”kontrakt”?
 - c. Kontinuerlig kontakt med en ansvarig anställd eller erfaren frivilligarbetare?

IV Delaktighet och socialt kapital

1. Vad kan ledaransvar i CABLE-arbetet ge de frivilliga handledarna?
2. Hur kunde man förstärka de frivilligas delaktighet i församlingen genom att ge dem mera (ledar-)ansvar?
3. Hur kunde de frivilliga dela med sig av känsla av delaktighet vidare till deltagare i grupper de leder?
4. Kan CABLE-arbetet leda till nya verksamhetsformer handledda av frivilliga?
5. Behövs det nya verksamhetsformer för att göra flera församlingsmedlemmar delaktiga?