



SAKSFRAMLEGG B-sak

Organisering av Krødsherad kommunes frivilligsentral

Utvalgssak	Utvalg	Møtedato
	Formannskapet	04.09.2025
	Kommunestyre	16.09.2025

Kommunedirektørens innstilling:

Saken ble drøftet i møtet hvor administrasjonen fikk innspill til videre fremdrift. Saken sendes tilbake til administrasjonen for ytterligere utredning.

Saksopplysninger/vurderinger:

Sak 76/2025; Ny organisasjonsform for Krødsherad frivilligsentral ble i kommunestyret 19.juni vedtatt skulle opp igjen som B-sak til formannskapet i september samme år. Saken er nå bredere anlagt med blant annet innspill fra de frivillig sektor. Hovedformålet med å fremme saken i juni var å vurdere ny organisasjonsform, og kommunedirektøren mener saken nå er tilstrekkelig utredet til å fatte vedtak om dette hvis det skulle være ønskelig.

Bakgrunn:

Krødsherad frivilligsentral ble etablert i 2022 og er lokalisert på Noresund i de tidligere lokalene til turistinformasjonen. Sentralen har som mål å skape sosiale møteplasser og koble folk sammen, og tilbyr et variert utvalg av aktiviteter som lesesirkel, GåVenn, SkoleVenn, datahjelp, Møteplass Krøderen Stasjon, småjobber og bridgeklubb. Sentralen har 28 aktive frivillige som bidrar til de ulike aktivitetene. Sentralen fungerer som en møteplass for alle i bygda og er et ressurscenter og knutepunkt for frivillighet. Krødsherad frivilligsentral spiller derfor en viktig rolle i lokalsamfunnet ved å stimulere til frivillig innsats, skape åpne møteplasser, og fungere som et bindeledd mellom kommunen og frivillig sektor.

Krødsherad frivilligsentral ledes av to ledere; styret ved styreleder på et rent strategisk nivå, og kommunalsjef for sektor livsløp på det administrative. En slik fordeling av ansvarsoppgaver har vist seg å være utfordrende for alle parter. Styreleder for Krødsherad frivilligsentral har nå valgt å trekke seg fra sitt verv grunnet kapasitetsutfordringer, når det viser seg et behov for en mer operativ enn strategisk støtte til sentralen. Den operative støtten kan ikke forventes av en styreleder som utfører oppgaven basert på frivillighet, noe som vanskeliggjør styrelederrollen. Med dette som bakgrunn ses det som hensiktsmessig å se på en annen organisasjonsform, hvor kommunen vil holde i det strategiske og administrative arbeidet som en del av kommunal sektor. Det vil fortsatt være daglig leder av frivilligsentralen som drifter sentralen, og fremdeles i tett samarbeid med frivilligheten.

Nåværende organisasjonsform:

Krødsherad frivilligsentral eies av Krødsherad kommune, og sentralen har et strategisk styre som følger opp strategi, utvikling og daglig drift. Kommunen har det administrative ansvaret og er arbeidsgiver for daglig leder. Årsmøtet er sentralens høyeste myndighet og mellom årsmøtene ledes sentralen av et styre valgt blant frivilligheten i kommunen.

Alternativ organisasjonsform:

Som eksempel har Sigdal kommune valgt å ha en annen organisasjonsform og organiserer sin frivilligsentral inn i kommunal sektor. Dette har gitt positive ringvirkninger i samarbeid og forståelse av hva frivillighet handler om både internt og eksternt i kommunen. Det er opprettet to ressursgrupper som bistår daglig leder i utvikling og drift. Den ene ressursgruppen er intern, og sikrer daglig leder sitt behov for tverrfaglig dialog og samarbeid. I den andre er frivilligheten representert, og sikrer en tett dialog med frivilligheten og fungerer som et styre for sentralens aktiviteter. Denne organisasjonsformen med to ressursgrupper sikrer stabil finansiering, kontinuitet i ledelsen, og tett samarbeid med kommunale tjenester så vel som frivilligheten, noe som er avgjørende for å oppnå felles mål og styrke frivilligheten i bygda. Ressursgruppen som er satt sammen av frivillige, vil ha en del av dagens styre sine funksjoner. Det er de som er med på å legge lista i forhold til aktiviteter som skal gjennomføres. Basert på erfaringene fra de siste tre årene Krødsherad frivilligsentral har vært i drift og at styreleder nå fratrer sitt verv på grunn av kapasitetsutfordringer, vil det være et naturlig tidspunkt å vurdere organisasjonsformen.

Daglig leder vil ved en omorganisering ha en leder å forholde seg til som også følger opp på handlingsplan og øvrige oppgaver. Daglig leder vil på en annen måte bli en del av et større fellesskap, noe som vil være hensiktsmessig for arbeidsmiljø og trivsel. Forslaget er diskutert med avtroppende styreleder, Eldrerådet og Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, og alle tre støttet det foreslåtte grepet om organisasjonsendring. Forslag til ny organisering ble tatt opp i årsmøtet til frivilligsentralen. Her kom det flere innspill til fordeler og ulemper, samtidig som det var ønskelig å ta det opp som en egen sak hvor flere frivillige var til stede. Det ble derfor kalt inn til et møte på frivilligsentralen 27.august for informasjonsdeling og gruppearbeid for å se på fordeler og lempes ved de to ulike organisasjonsformene.

Innspill fra årsmøtet og møtet på frivilligsentralen:

Ordinær styreform sikrer de frivilliges stemme og styring direkte inn i sentralen og vil være en stor fordel i det videre utviklingsarbeidet i sentralen. Ulempen er at den siste tiden har styret hatt en sammensetning av styremedlemmer som ikke har vært delaktige i frivilligheten i kommunen og har derfor litt lite kjennskap til frivilligheten og dens natur. Styret bør være integrert i frivilligheten for å lykkes godt. Slik det er nå vanskeliggjør det arbeidet når styret ikke har denne innsikten, samtidig bør det være god representasjon fra de ulike aldersgruppene for å nå et bredere publikum. En annen ulempe vil være å ha to ledere og forholde seg til og ikke en.

En ny organisering vil sikre flere sparringspartnere for daglig leder og dermed et støtteapparat for å stå støtt i arbeidet som skal legges ned, noe som vil være ulempene ved en ordinær styreform når en blir stående mer alene i arbeidet. Det vil være en fordel at det sikres en bredere forståelse og forankring i hele organisasjonen om hva frivilligheten er og gjør. Ulempen de frivillige er bekymret for ved å innlemmes i kommunal sektor kan være at de frivilliges stemme ikke blir hørt i så stor grad som den bør. Det bør da være et tiltak å ha en frivillig ressursgruppe slik som i Sigdal, bestående av frivilligheten for å sørge for at de frivilliges stemme blir vektlagt. Daglig leder vil da kunne ha to ulike ressursgrupper å løfte

frem ulike problemstillinger og utfordringer, noe som vil gi en bredere forankring, samt flere innspill enn dagens organisasjonsform.

Frivilligheten selv er opptatt av at uavhengig av hvordan frivilligsentralen er organisert, så skal det være de frivillige som holder i de ulike aktivitetene. Det er viktig at det er de frivillige selv som styrer det frivillige arbeidet. De er positive til at det er foreslått en ressursgruppe hvor daglig leder kan få faglig bistand og innspill fra kommunens ansatte, samt at dette og kan være en kanal hvor daglig leder kan informere om hva de frivillige jobber med. Samtidig er de svært fornøyd med at det er en ressursgruppe bestående av de frivillige som er den som vil være daglig leder i Frivilligsentralen sin nærmeste samarbeidspartner og bidragsyter.

Vedlagt til saken ligger utkast til nye vedtekter tilpasset organisasjonsform som kommunal enhet. Om forslaget til endring med at sentralen innlemmes i sektor Livsløp vedtas er det naturlig at eksisterende samarbeidsavtale utgår. Arbeids- og oppgaveinstruks vil da ligge i den ordinære styringslinja.

Kommunedirektørens innspill til drøfting:

Hvordan ser formannskapet at frivillig innsats kan økes, i takt med samfunnsutviklingen, hvor behovet for økt frivillig innsats vil øke i årene fremover?

Har formannskapet innspill til hvordan ressursgrupper kan se ut?

Hvilke fordeler ser formannskapet ved nåværende kontra alternativ organisasjonsform?