



# Der du bor

## Levende nærmiljø

### Verdi- og Strategiplan

Der du bor ble stiftet av lokale ildsjeler og misjonskirker i 2008 for å bety noe for mennesker i deres nærmiljø gjennom å etablere aktiviteter og Nærmiljøsentere der mennesker kan møtes, skape relasjoner og oppleve inkludering. Der du bor har bidratt til å etablere nye Nærmiljøsentere i mange nærmiljø, kommuner og fylker og synergiene av godt samarbeid viser seg mange steder.

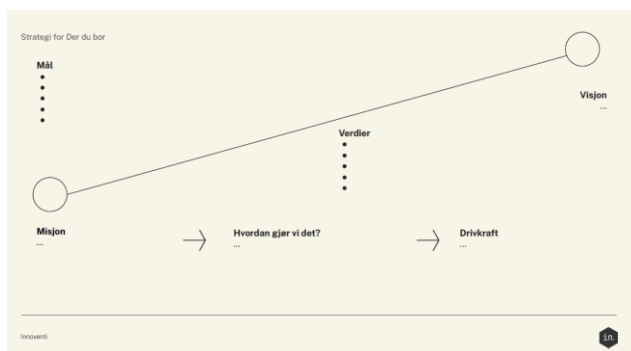
Der du bor er til for å:

- Inspirere og bidra til etablering og utvikling av lokale Nærmiljøsentere
- Utvikle prosjekt, modeller og konsept som møter lokale behov og overføre dette til andre steder
- Sikre gode rammer for lokale medlemsorganisasjoner
- Skape god samhandling mellom sivilsamfunnet, offentlige aktører og lokale medlemsorganisasjoner

Der du bor jobber regionalt og nasjonalt for å styrke og utvikle lokalt arbeid.

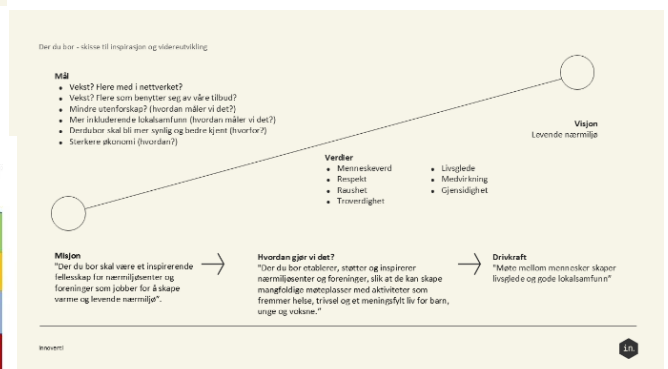
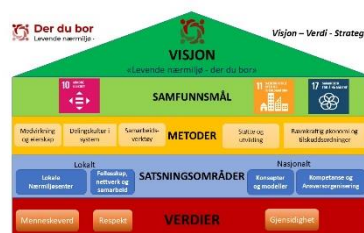
### Bakgrunn

Der du bor har siden 2008 vokst som organisasjon med mange nye mennesker som en del av organisasjonen. Mange nye initiativ har vokst fram gjennom Nærmiljøsentere på 14 steder og 12 andre medlemsorganisasjoner, og gjennom mange prosjekt og konsept.



Styret har siden 2022 jobbet med verdier, visjon, mål og strategi for organisasjonen. Etter en lang arbeidsprosess med delaktighet fra strategiverksted på DDB-medarbeiderdager, innspill, arbeidsgrupper og styremøter legges dette fram for Generalforsamlingen som forslag for 2025-2027.

På grunnlag av dette vedtaket, vedtar Styret et eget dokument om Organisering og styring som grunnlag for utarbeidelse av en Personalthåndboken med oppdaterte regelverk som grunnlag for administrasjonens arbeid.



## Historie

Der du bor ble etablert i januar 2008 av Karl Fredrik Kittilsen, Gisle Lunde, Gordon Kleppe, Thorleif Bruseland og Trygve Wikstøl med bakgrunn fra små Misjonskirker i Grenland. Visjonen var å bygge trygge og inkluderende nærmiljøfelleskap rundt de små Misjonskirkene som var åpne og engasjerende for folk flest, slik at frivillige kunne bidra til å bygge levende nærmiljø.



Nyhetsbladet «Der du bor» ble skapt av Karl Fredrik Kittilsen for de små misjonskirkene (Moflata, Bøle, Skotfoss, Herøya og Porsgrunn) og med etablering av «Der du bor – Grenland» var tanken å dele dette til andre steder, kirker og lokalmiljø.

Aktiviteter som «Etter Skoletid», språkkafe, seniorkafe, trim og folkehelseaktiviteter, EU utvekslinger og kulturarbeid vokste fram der frivillige ble rekruttert og bidro.

Samtidig utvidet Gulset Kirke og en Lokalsamfunnsanalyse utarbeidet av Gisle Lunde ved Høgskolen i Volda viste at Gulset Bydel trengte en Frivilligsentral. Foreningen Gulset Nærmiljøsentre ble stiftet 15. desember 2009 og godkjent av KUD som Frivilligsentral med Statstilskudd. Moflata Nærmiljøsentre ble etablert samme år, men først godkjent i 2010. Herøya Nærmiljøsentre ble stiftet og godkjent i 2011 og Klyve Nærmiljøsentre ble stiftet i 2012, men først godkjent for støtte i 2016. Dette var grunnstammen i Der du bor sammen med de små misjonskirkene og nær 100 enkeltpersoner som medlemmer. Siden ble flere lokale sentre og andre organisasjoner medlemmer. Der du bor var medstifter av de fleste Nærmiljøsentre og av foreningen Sarepta MKK i 2019. I 2025 er 14 Nærmiljøsentre/Frivilligsentraler samt 12 andre organisasjoner medlemmer.



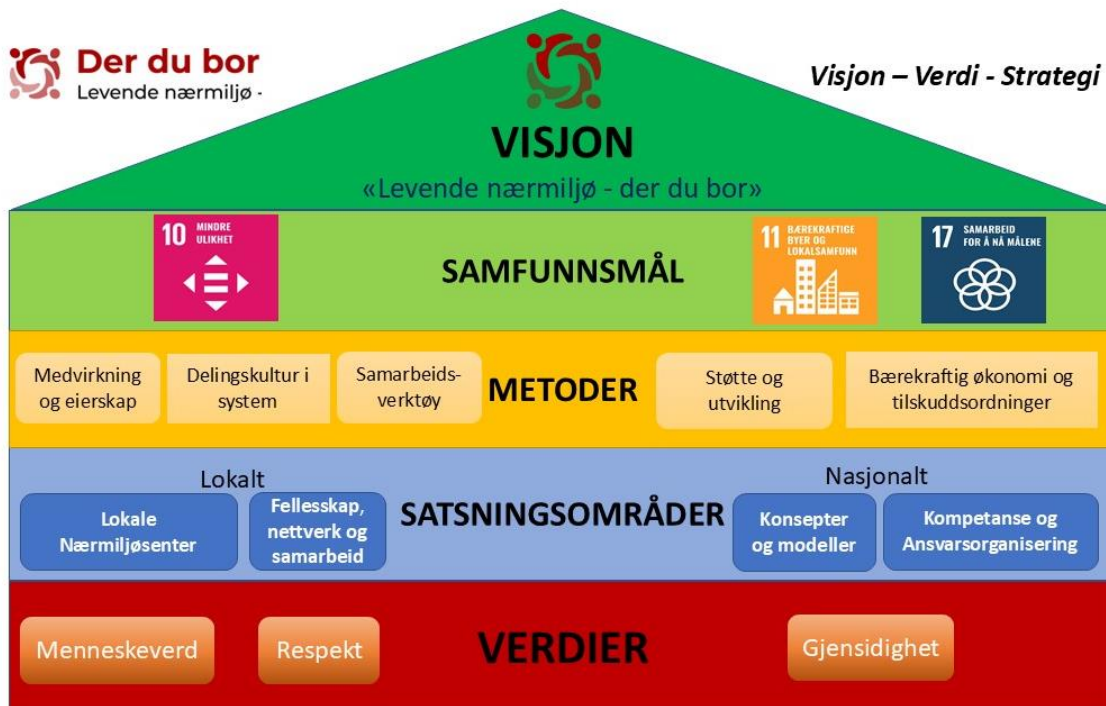
Der du bor har ingen driftsfinansiering og baserer all virksomhet på prosjekttilskudd, kontingent og medlemsbidrag fra de godkjente Frivilligsentralene samt forvaltning av likvid kapital. Etter en krevende periode til 2019, vokste Der du bor mye fra 2020, og fikk fra 2022 egne ansatte og lønnet daglig leder på deltid. Fra 2024 ble ny 100 % stilling som Adm-/Øk-leder etablert med ansvar for økonomi-, HMS og prosjektoppfølgning for å dele den administrative arbeidsmengden med Daglig leder.

Verdi -og Strategidokumentet bygger på eksisterende vedtekter og styret ser ikke behov for å endre disse som følge av dette dokumentet. Reviderte vedtekter fra 2025 tydeliggjør medlemmenes innflytelse i Generalforsamlingen som følge av vekst og utvikling.

Styret består av 4 - 7 faste og 3 varamedlemmer som velges av Generalforsamlingen hvert 2. år.

På denne bakgrunn presenteres styrets forslag til Verdi- og Strategiplan for Generalforsamlingen 2025. Dokumentet beskriver organisasjonens grunnlag, hensikt og retning som rammer for styrets arbeid mellom hver Generalforsamling som kan revidere dokumentet ved behov.

Verdi- og Strategiplanen kan illustreres slik:



### Visjon: «Levende nærmiljø – der du bor»

Vi ønsker å se at Levende nærmiljø utvikles der vi har eller etablerer virksomhet.

Der du bor inspirerer og bidra til etablering og utvikling av lokale Nærmiljøsentere i etablerte nærmiljø, bydeler, bygder der folk enkelt kan møtes og skape relasjoner og aktiviteter basert i lokale behov, muligheter og initiativ. Alt vi gjør av aktiviteter og prosjekter skal føre til slike prosesser som får lokal betydning.

### Verdier

Fra stiftelsen i 2008 beskriver vedtektene våre grunnleggende verdier:

- 2.1. DDB vil fremme verdiene **livsglede, medvirkning og gjensidighet**.
- 2.2. (... gjennom) samarbeid, kompetansebygging og prosjektutvikling.
- 2.3. (...som fremmer) helse, trivsel og et meningsfylt liv
- 3.1. (... ) barn, unge og voksne gis muligheter for utfoldelse, fellesskap og medvirkning.

I dette dokumentet beskriver vi dette med disse begrepene:

#### Menneskeverd

Menneskets unike verdi er ukrenkelig, uansett bakgrunn, helse, tro eller meninger. Vi forvalter Jorda og naturen som ansvarlige individ i et globalt fellesskap der alle har sin verdi og plass. Derfor er likeverd og inkludering naturlig basis i all vår virksomhet.

#### Respekt

«Re-spect» - se om igjen betyr å gi tid og rom for ulike perspektiv og lytte like mye som å ytre seg. Menneskeverdet, likhetsprinsippet og ytringsfriheten er grunnleggende. Den enkeltes integritet og fellesskapets beste må respekteres for å bygge levende og sunne nærmiljø.

Der du bor er en livssynsåpen organisasjon med basis i et kristent verdigrunnlag.

Vi respekterer og gir rom for den enkeltes autonomi, tro og overbevisning.

## Gjensidig samarbeid

Alle mennesker, grupper og aktører er verdifulle for å bygge gode lokalmiljø. Vi verdsetter andres bidrag og skaper arenaer for relasjoner mellom mennesker og organisasjoner.

Sammen skaper vi synergier og verdier som vokser når de deles. Samarbeid innad i DDB-organisasjonen og utad i lokalmiljøene er nøkkel til vekst.

## Samfunns mål

Blant FNs bærekraftsmål, har vi spesielt fokus på:

### 10 Mindre ulikhet

Vårt menneskesyn betyr at alle har lik verdi, at vi fremhever det vi har felles og de ressursene den enkelte har framfor ulikhet. Vi jobber aktivt for utjevning av sosiale, økonomiske og sosiokulturelle ulikheter, individuelt og på systemnivå.

### 11 Bærekraftige lokalsamfunn

Vi bidrar til å skape levende nærmiljø som er sosialt bærekraftige for å tåle motstand, kriser og utfordringer. Fellesskap og sosial kapital er også viktig for økonomisk og miljømessig bærekraft. Etablering og utvikling av lokale Nærmiljøsentere som samskappingsaktører i lokalsamfunnet er vårt prioriterte verktøy for å oppnå dette.

### 17 Samarbeid for å nå målene

Der du bor er stiftet for å styrke samarbeid og alle frivilligsentraler er forpliktet på å legge til rette for samarbeid mellom frivillige, organisasjoner, næringsliv og det offentlige.

Der alle har sin verdi og betydning, er samarbeid nøkkelen for å skape levende nærmiljø.

## STRATEGI

(Fra vedtektene § 2 -3) Formål og Virksomhet:

*«DDB skal fremme et mangfoldig folkehelsearbeid gjennom samarbeid og kompetansebygging. DDB skal legge til rette for aktiviteter for barn, unge og voksne som fremmer helse, trivsel og et meningsfylt liv og bidrar til gode lokalsamfunn»*

(gjennom å:)

- *Utvikle arbeidsmodeller, konsept og prosjekt som møter samfunnets behov og kan brukes av medlemsorganisasjonene. DDB vil bidra til å etablere nye Nærmiljøsentere for å utvikle lokalt arbeid flere steder. (...)*
- *(...) Skaffe ressurser til medlemmenes aktiviteter for barn, unge og eldre og til prosjekter som fremmer DDBs formål.*

## Virksomhet

For å nå våre mål i retning av visjonen, utvikler vi ulike virksomhetsområder og tiltak i fellesskap.

### Lokale Nærmiljøsentere

Medlemmene er lokale foreninger som på hvert sted har en unik rolle og betydning. Fellesarbeidet skal primært styrke dette der vi allerede finnes som kirker, medlemsforeninger, nærmiljøsentere og frivilligsentraler. Der vi ikke finnes, kan det etableres Nærmiljøsentere etter den modell vi har utviklet i samarbeid med lokale initiativ i dialog med det offentlige. DDB kan inspirere, bidra til etablering, styrke, sikre og utvikle lokale Nærmiljøsentere. Alle prosjekt og konsept vi utvikler kan brukes og tilpasses hvert lokale Nærmiljøsentere som igjen bidrar ved å dele sin erfaring og kompetanse.

## Felleskap, nettverk og samarbeid

Felleskap for Daglige ledere, ansatte og prosjektledere er viktig. Medarbeidersamlinger, nettverk og samarbeidsprosjekt der vi styrker hverandre gjennom felles innsats er grunnleggende for å utvikle den enkelte, det lokale arbeidet og fellesprosjektene. Medarbeidersamlinger er obligatorisk for alle ansatte i Der du bor og nødvendige for lokale medarbeidere som fellesskapsbyggende samskapingsarenaer.

## Utvikle gode konsepter og modeller.

Der du bor utvikler kompetanse, konsept og modeller som kan brukes av alle. Lokale forsøk, tiltak og modeller kan deles og videreutvikles slik at flere får glede av erfaringene. Lojalitet til felles verdier, profilering og konsept-prinsipper er viktig for å sikre høy kvalitet og gjenkjennelse fra sted til sted. Nye konsept og modeller deles åpent og implementeres i vår felles organisasjonsmodell.

## Kompetanse og Ansvarsorganisering

For å utvikle kvalitet i alle ledd over tid, kreves faglig og personlig kompetanse, rolleforståelse og ansvarsfordeling. Vi verdsetter både formalkompetanse og realkompetanse som utfyller og styrker en helhetlig organisasjonsutvikling.

Der du bor er organisert i **tre Fagavdelinger** der **avdelingsledere** har Faglig ansvar for kompetanse og utvikling og evt. personalledelse for medarbeidere på sitt fagfelt, med rapportering til DL.

**Prosjektledere** har i sin rolle tidsbegrenset ansvar for planlegging, gjennomføring, evaluering og rapportering med rapportering til Avdelingsleder eller DL.

**Sarepta MKK** inngår strategisk som egen fagavdeling med rapportering til DL.

**Øk/Ad.leder** har ansvar for daglig drift, lokaler, administrative rutiner, økonomioppfølging, prosjektrapportering, tilskuddsordninger og lønns- og HMS-arbeid mm, med rapportering til DL.

**Daglig leder** har overordnet juridisk og organisatorisk ansvar med fokus på bærekraftig utvikling og rapporterer til Styret v/ styreleder.

## Metoder

For å oppnå mål og visjon benytter vi ulike metoder

## Medvirkning og eierskap

Alle medlemsorganisasjoner og medarbeidere skal oppleve seg som en del av fellesskapet med ansvar for å bygge og utvikle organisasjonen i henhold til visjon, mål og verdier. Den enkelte har ansvar for å tilegne seg grunnleggende kunnskap, åpent ta imot andres erfaring og fritt dele av egen kompetanse og refleksjon. Medarbeiderdager er viktige arenaer for medvirkning sammen med involvering og medarbeiderskap i felles prosjekt og aktiviteter. Tilbakemeldinger og innsats i form av konkrete tiltak som andre kan ta del i er viktige element for å skape eierskap og samhold der flere bidrar til at arbeidet vokser.

## Delingskultur i system

Ekte verdier vokser når de deles, både på ideplan, prosjekt- og organisasjonsnivå. Å dele gode idéer, forslag og praksiser skjer gjennom relasjoner, rapporter, på medarbeidersamlinger og i digitale verktøy. Ved å gi mer enn man er opptatt av å få, skaper delingskulturen merverdi for alle parter.

## Samarbeidsverktøy

Der du bor utvikler, kjøper og deler praktiske og digitale verktøy som forenkler, forsterker og hjelper til i det lokale arbeidet. Web- og IT-plattformer, utstyr, abonnement, avtaler, fordeler, forum og konkrete samarbeidsprosjekt forvaltes av DDB, Sarepta og DDB Kultur&Utvikling til nytte for alle medlemmer. Alle medlemsorganisasjoner har tilgang til slike ressurser i fellesskapet.

## Støtte og Utvikling

Alle medarbeidere har et ansvar for å støtte hverandre og bidra til utvikling. Ledere har spesielt ansvar for å se, bekrefte, oppmuntre, korrigere og styrke ansatte og medlemmene i den grad de ønsker det.

DDBs styre og ledelse har ansvar for å tenke langsiktig, legge planer og forvalte ressursene slik at hele organisasjonen sikres bærekraft i gode og krevende perioder. Enhver medlemsorganisasjon som vil utvikle seg skal oppleve seg ivaretatt og styrket gjennom fellesskapet.

## Bærekraftig økonomi og tilskuddsordninger.

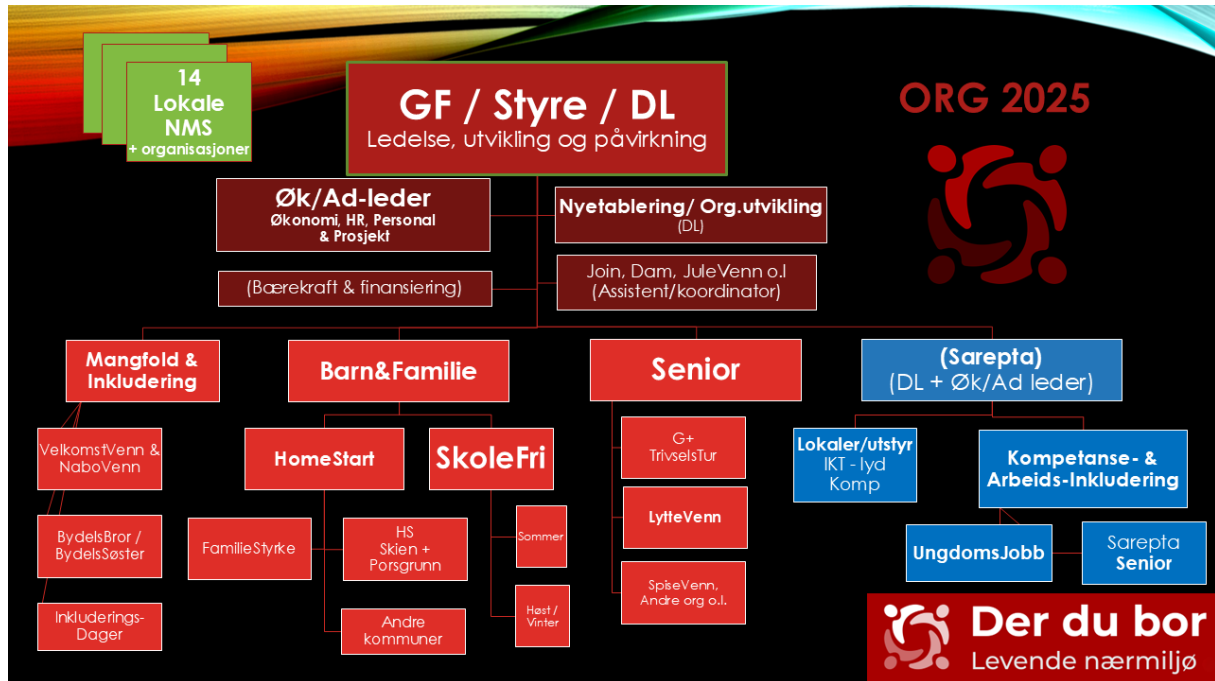
Nøktern kostnadsstyring skaper grunnlag for vekst. Vedtektsfestet kontingent og medlemsbidrag ligger som grunnlag for bærekraftig utvikling. Felles rammer for personalarbeid samt forvaltning og utvikling gjennom DDB Kultur&Utvikling og tilskuddsordningen «DDB gir tilbake» gir trygghet for langsiktig bærekraft. Felles avtaler med KNIF-systemet, Frivillighet Norge, Næringsforeninger, Stat og fylke samt tilskuddsordninger som Dam og andre ordninger gir trygghet og vekstmuligheter for alle deler av organisasjonen.

***Verdi- og Strategidokumentet vedtas av Generalforsamlingen 2025 som grunnlaget for styrets arbeid og ansettelse av medarbeidere. Det forutsettes at alle medlemmer og medarbeidere forplikter seg på Verdi- og Strategidokumentet og bidrar til å medvirke i tråd med dette.***

## Organisasjon og Styring

Tillegget forklarer i praksis DDBs organisering og virksomhet og inngår i Verdi- og Strategidokumentet som vedtas av GF.

### Organisasjonsmodell



Denne modellen inkluderer både lokale Nærmiljøsentere, DDB og Sarepta MKK

1. Bak ligger medlemmer og de lokale Nærmiljøsentere som basis og hensikt for hele virksomheten. Det er her kontakten med lokalsamfunnet skjer og der vi skaper «Levende Nærmiljø». Disse utgjør Generalforsamlingen
2. Styret velges av Generalforsamlingen for 2 år ad gangen, 4-7 faste + 3 varamedlemmer med personlig engasjement og ansvar.
3. DL engasjeres av Styret  
Styret og DL opptrer som en enhet med konsensus som bærende prinsipp i vedtekter.
4. Øk-Adm-leder har delegert ansvar for administrasjon i praksis, personaladministrasjon, byråkrati og daglig økonomi samt prosjektoppfølgning, HMS, HR og kvalitetssikring.
5. Andre støttefunksjoner engasjeres eller inkluderes i prosjektstillinger.
6. 3 Hovedavdelinger i DDB:
  - a. **Mangfold og Inkludering**  
Alt av mangfoldsarbeid inkluderes her, selv om det glir inn i andre arbeidsfelt. Faglig ledelse med Prosjektledere/koordinatorer på de ulike prosjektene
    - VelkomstVenn og NaboVenn som relasjonsinkludering av nyankomne/familier
    - BydelsBror / BydelsSøster som aktivitet og relasjonsbasert inkludering
    - InkluderingsDager –Faglige regionale nettverk i samarbeid med Fylke og andre org. Avdelingsleder p.t. : Gabriel Stephen
  - b. **Barn&Familie**  
Her ligger alt som handler om direkte arbeid med barn, unge og familier  
**HomeStart** med flere avdelinger, egen Avd.leder og koordinatore  
Avd.leder HomeStart p.t: Mona Ripegut Robertsen

**Familiestyrke** som konsept, i samarbeid med HS og SkoleFri  
**SkoleFri** som leirkonsept med egen Prosjektkoordinator p.t : Birgit Andersen

**c. Senior**

Her ligger alt som inkluderer Seniorer, bl.a.

- LytteVenn med primært seniorer som frivillige
- Konsept som G+, SpiseVenn, TrivselsTur o.l. med seniorer som deltakere.
- En kopling til Sarepta Senior kan inkluderes her  
P.t. ingen prosjekt her, men kan revitaliseres

**7. Sarepta MKK som egen organisasjon med felles ledelse**

DL har hovedansvar for DDB og SMKK med Øk/Ad-leder som administrativ ressurs og stedfortreder.

a. Lokaler, utstyr, IT, system.

Alt av utstyr og merkantile avtaler kan gjøres av SMKK som betjener alle lokale enheter med utstyr, service og kompetanse.

b. Komp-utlån/utleie inngår her

c. Arbeidsinkludering

Sarepta UngdomsJobb som hovedprosjekt

- Skien, Porsgrunn, Bamble, med etablering i flere kommuner/regioner

Sarepta Senior som ny utvikling, koplet til UngdomsJobb

**8. Der det ikke er definert egen Avdelingsleder har DL og Øk/Ad-leder ansvar som avdelingsleder.**

**9. Støttefunksjoner:**

DL og Øk/Ad.leder sammen med Adm/IT-ressurs sikrer administrative støttefunksjoner.

- a. IT og utstyr gjennom Sarepta MKK.
- b. HR-kompetanse ved lokale ansettelses
- c. Økonomi-kompetanse
- d. Tilskuddsordninger; Dam-stiftelsen, DDB gir tilbake m.fl.
- e. JuleVenn, JOIN (DDB-kortet) og andre ressurser

DL har hovedansvar med Øk/Ad-leder som praktisk ansvarlig for oppfølging og gjennomføring.

Organisasjonsmodell og praktisk utvikling av virksomheten tilligger styret og daglig leder. Endringer og praksis forankres i vedtekter og Verdi- og Strategidokumentet og kan konkretiseres med periodiske mål og evalueringer.

**Styrebehandlet 19. mai 2025 og 22. september 2025 som vedtak som styrets forslag for Generalforsamlingen 20. oktober 2025.**