

KM 6/01 Frivillig medarbeiderskap - Vedtak

Innstilling fra kirkemøtekomité E:

Saksorientering:

Tusenvis av frivillige medarbeidere gjør en stor innsats på mange områder i vår kirke. Noen koker kaffe, andre holder andakt på ungdomsklubben. Noen sitter i diakoniutvalg eller undervisningsutvalg, andre reparerer menighetshuset eller skriver i menighetbladet. Det finnes et bredt spekter av engasjement og innsats. Denne innsatsen har en uvurderlig betydning. Det er viktig å ta vare på disse medarbeiderne og det er avgjørende å oppmuntre og utruste stadig flere til medarbeiderskap i kirken.

FN har proklamert 2001 som "Frivillighetens år". Norge har sluttet seg til dette. I en tid med økende profesjonalisering og forventninger om at ansatte skal ta seg av et voksende antall oppgaver, behov og utfordringer, ønsker man å peke på en annen vei: å frigjøre og utruste de ressursene som finnes blant folk flest i lokalsamfunnene og i de frivillige organisasjonene.

Kirken ser med glede på at samfunnet setter et slikt fokus og gjenkjenner i dette sin forståelse av det enkelte menneske som et ansvarlig vesen, som en medmenneskelig ressurs og som kalt av Gud til tjeneste i alle livets relasjoner. I kirkens liv gjenspeiles dette i "dåpens ordinasjon". Her får alle som deler den samme tro del i det samme ansvar for å bygge menigheten.

Et forsøks- og utviklingsprosjekt Kirkerådet gjennomførte i 1994 om *Ledelse i menigheten* pekte på at det er en "manglende kompetanse i prestegjeldene i å lede og engasjere frivillig arbeid". Rapporten konkluderte med at organisering og ledelse av frivillig arbeid trolig vil bli en av de største utfordringer kirken står overfor i tiden som kommer. I behandlingen av rapporten ba Kirkerådet sekretariatet "å vurdere nærmere hva som kan gjøres for å bygge opp kompetanse med hensyn til organisering og ledelse av frivillig innsats i menighetene".

I 1995 ble *Frivillig medarbeiderskap i menigheten* satt på dagsorden. Det ble laget et utviklingsprogram i samarbeid med bispedømmene. Gjennom dette ønsket man å gi menighetene anledning til å drøfte og sette ord på utfordringer knyttet til medarbeidersituasjonen. Videre ønsket man å få inn et erfaringsmateriale som utgangspunkt for et mulig initiativ sentralt for å styrke lekfolkets plass og rolle i menigheten.

Temaet frivillig medarbeiderskap/lekfolkets rolle har siden blitt berørt og videreført, bl.a. i *Strategidokument for Den norske kirke 1999-2002*, KM 1998, betenkningen *Kirken i møte med den åndelige lengsel i vår tid*, KM 1999 og ressursheftet *Å være menighet inn i et nytt årtusen*, som ble sendt menighetene i 1999 .

I år 2000 ba Kirkerådets sekretariat Bjørn Nygaard om å utarbeide en betenkning om temaet. Betenkningen var fremlagt for Kirkemøtet som vedlegg og ligger til grunn for komiteens arbeid med saken.

Komiteens merknader:

"I dåpen ble vi innlemmet i Guds folk, og vi ble alle vigslet til å være tjenere for Gud. For skriften vitner om at hele Guds folk er et kongelig presteskap, et hellig folk, et folk

som er Guds eiendom, for at vi skal forkynne hans storverk, han som kalte oss fra mørket til sitt underfulle lys.” (fra *Gudstjenestebokens vigslingsliturgier*)

I dåpen innlemmes vi i et fellesskap hvor alle hører hjemme. Som døpte kryper vi ut av dåpen, ferdig formatert til et liv i tro og livslang tjeneste. Rundt 50.000 nye medarbeidere inkluderes i Den norske kirke hvert år. Vår utfordring er å utruste hverandre til tjeneste der hvor vi er etter våre egne forutsetninger. Alt skal holdes sammen av Bibelens oppdrag om forsoningens tjeneste i verden og dens oppfordring om å bygge menighet.

Vårt første kall er kallet til Guds-nærhet (*”De gav seg selv, først til Herren og så til oss, slik Gud vil det” – 2. Kor 8,5*). Vår kristne identitet henter vi fra det vi er, ikke det vi gjør. Vi skal få lov til å hvile i vissheten om at vi er Guds barn uten å måtte møte ulike former for aktiviteter og krav til innsats. Vi trenger først og fremst å holde oss nær til Kristus. Så kan vi gå ut å tjene Herren med glede. Dette må vi forkynne og dette må prege våre planer og strategier på alle nivå i kirken.

Vårt andre kall er kallet til tjeneste. Det er en gjennomgående erfaring at mennesker kjenner seg verdsatt og bekreftet når de blir utfordret til å gjøre tjeneste. Forutsetningen for alt medarbeiderskap er imidlertid at tjenesten oppleves som meningsfull, at rammer og arbeidsforhold er rimelig klare og at en blir fulgt opp underveis.

Våre menigheter må være rause og inkluderende når de kaller til medarbeiderskap. Oppgavene er mange og varierte, og den enkelte må få bidra med det han eller hun er god til. Det er viktig å ta vare på og verdsette den faglige og menneskelige kompetanse som våre medarbeidere har med seg inn i tjenesten. Funksjons- og utviklingshemming er ikke til hinder for medarbeiderskap, heller ikke når det krever særskilt tilrettelegging. I en kristen menighet er alle en ressurs i seg selv samtidig som vi forløser ressurser hos hverandre. En kirke uten funksjonshemmede er en funksjonshemmet kirke.

Mange kan fortelle at de i ung alder fikk utfordringer som skapte interesse og engasjement for videre tjeneste i kirken. Vi må ta våre barn og unge på alvor som medarbeidere med egne oppgaver og utfordringer.

Til å fostre, veilede og følge opp, har Gud kalt og kirken vigslet særskilte medarbeidere. Disse skal dyktiggjøre og utruste andre medarbeidere til tjeneste, og må ha en utdanning som setter dem i stand til dette. Medarbeidere skal bli sett, og i vår kirke må i alle fall de ansatte være menighetens øyne. Noen må være talentspeidere med mot og innsikt slik at de kan bekrefte andre mennesker i deres kall. Nådegaver og naturlige gaver må oppdages og brukes. Alle i menigheten er medarbeidere, utfordringen er å se dem og utfordre dem til tjeneste.

Oppgavene kan løses på ulike måter. Noen har valgt å ansette mennesker i deltidsstillinger med særskilt ansvar for å koordinere frivillig tjeneste og følge opp medarbeidere. Andre har organisert en frivillighetssentral som kan ta vare på noen av de samme oppgavene. Noen har kalt erfarne mennesker med visdom og innsikt til å være veiledere eller mentorer. Andre er rådgivere og følger opp enkeltpersoner i deres ulike tjenester. Det viktigste er at noen har ansvar for å kalle mennesker til tjeneste og utruste dem underveis.

Ungdommens kirkemøte 2001 var opptatt av en synlig kirke som bygger på frivillighet. I en uttalelse sier de: ”at mange av de problemer kirken opplever, som slitne ansatte og medarbeidere, synkende oppslutning, problemer med å nå ut, m.v. skyldes at en altfor stor del av menighetens oppgaver hviler på stab og noen få frivillige (...) Hvis den enkelte kristne blir ledet inn i, og veiledet i en tjeneste som er i pakt med de natur- og nådegaver, evner, interesser og hjertesaker som Gud har utrustet med, vil vi få en sterk og handlekraftig kirke som når langt”. De utfordrer Kirkemøtet til å ta konkrete skritt for å endre arbeidsform og instruksjoner slik at de ansattes primæroppgaver rettes inn mot å utløse og følge opp frivillig engasjement og til å utarbeide strategier for å heve de ansattes kompetanse innen medarbeiderfostring og ledelse. Komiteen ser det som viktig at disse oppgavene i større grad blir inkludert i instruksjoner og tjenesteordninger. Å sette disse idealene ut i praksis, kan kreve en holdningsendring hos mange.

Komiteen mener at Ungdommens Kirkemøte bør bidra i det videre arbeidet med dette.

Til å legge gode strategier for menighetens arbeid har Gud kalt menighetsrådet, en gruppe ulønnede medarbeidere som i en tidsavgrenset periode har et særskilt ansvar for menighetens strategiske arbeid. Mange steder er det vanskelig å rekruttere mennesker til menighetsrådene. Noen framhever den lange valgperioden (4 år) som en mulig årsak til dette. Reduksjon av valgperioden til 2 år bør derfor vurderes, gjerne som en forsøksordning i enkelte menigheter.

Menighetsrådet er menighetens strategiske organ, en tjeneste med stor betydning for arbeidet i menigheten. I Gudstjenesteboken åpnes det for en egen framstilling med bønn for menighetsrådet. Også andre medarbeidere i menigheten kan oppleve forbønn i gudstjenesten som en verdifull hjelp. For noen vil dette være en spesiell anerkjennelse av den tjeneste de står i.

Alle skal ikke gjøre alt. Og alt skal ikke gjøres på en gang. Det er en strategisk oppgave for menighetsrådet å avgrense oppgaver, avlyse tiltak og legge ned virksomheter der hvor det er nødvendig. Prioritering er å si nei i rett rekkefølge. Samtidig er det viktig å legge til rette for et godt samarbeid med ulike arbeidslag i menighet og lokalsamfunn. Sammen er vi sterke! I den forbindelse vil komiteen framheve betydningen av det arbeidet mange medarbeidere har utført gjennom ulike former for menighetsarbeid og ved innsats i frivillige organisasjoner. Komiteen vil uttrykke en stor takk til alle medarbeidere og minne om betydningen av å vise takknemlighet i praksis. Mange savner anerkjennelse, ros og konkret takk. Den enkelte menighet bør finne sin måte å uttrykke takknemlighet på, gjerne i form av en medarbeiderfest.

Vi lever i en tid hvor mye har endret seg i forhold til tidligere generasjoner. Som barn av vår tid er det lett å være opptatt av seg selv og sitt eget. Alt for mange trekker seg tilbake til det private rom og ut av det livgivende fellesskapet. I menigheten forventer mange at staben skal gjøre jobben.

Det at noen er snar til å sette grenser, kan stundom skape frustrasjon i medarbeidergruppen. På den andre siden har både tilsatte og ulønnede medarbeidere behov for å skjerme sin egen tid. Det er en utfordring å legge til rette for et godt samvirke mellom ansatte/stab og menighetens mange medarbeidere.

Den generelle frivillige innsats i samfunnet er ikke nødvendigvis mindre enn før, men den begrunnes annerledes og får nye former. Ønsket om å få bruke seg selv synes mer motiverende enn en ideologisk begrunnelse for tjenesten. Engasjementet i ulike grupper har ikke nødvendigvis den samme sosiale funksjon som tidligere. Folk søker fellesskap for spesielt interesserte mer enn inkluderende fellesskap som tar vare på alle i et nærmiljø. Mange vil gjerne bidra til fellesskapets beste, men synes det er lettere å gi penger enn tid.

Kirken kan imidlertid heller ikke på dette området tenke og handle isolert. Den må forholde seg til generelle utviklingstrekk innenfor frivillighetssektoren i samfunnet. Vi kan ikke lenger forutsette at mennesker går inn i langvarige lederoppgaver. Mange vil bidra med sitt i ulike prosjekter og avgrensede oppgaver. Likevel må vi utfordre enkeltmennesker til å ta ansvar for et helhetlig, inkluderende fellesskap hvor mennesker, ikke materielle verdier, settes i sentrum. Med denne formen for frivillighet er det spesielt viktig å ha tilsatte ansvarspersoner som koordinerer og ivaretar hensynet til kontinuitet.

Det er en realitet at omfanget av ulønnet arbeid, i regi av menigheten, frivillige organisasjoner eller lokale grupper, begrenses av mangel på ressurser og på personer som ser seg i stand til aktivt medarbeiderskap. Det er en sammenheng mellom de økonomiske ressursene som stilles til rådighet og det frivillige engasjement. Det er viktig å sørge for at menigheter og organisasjoner gis økonomiske rammer som gjør det mulig å rekruttere ulike mennesker til forskjellige arbeidsoppgaver. Dette er et samfunnsanliggende som ikke minst de politiske myndigheter må være seg bevisst.

Komiteen vil løfte fram den store dugnadsinnsats som finnes mange steder i landet vårt. Dette er

et omfattende og viktig menighetsarbeid og det er grunn til å berømme det arbeidet som her gjøres. Folk som deltar i praktisk arbeid, kan oppleve et verdifullt fellesskap også om de kjenner seg fremmed for de åndelige sider ved menighetsarbeidet. Det bør være et mål for en menighet å etablere møtesteder og bygge åpne nettverk med lave terskler. Dette har verdi i seg selv, samtidig som det kan åpne for at folk som deltar her, kan svare med aktivt medarbeiderskap.

Når alle døpte er Guds medarbeidere, må de også oppleve dette i praksis. Det er en særskilt utfordring å inkludere dem som av ulike årsaker kan kjenne seg ekskludert fra fellesskapet. Dette må gjelde uavhengig av funksjonsnivå eller status. Det samme gjelder grupper som noen ganger opplever å være gjester i kirken (for eksempel dåpsforeldre og konfirmanter). Også de må kjenne at de er medarbeidere i menigheten, ikke bare besøkende. Det er en erfaring at når noen først har fått en plass på laget, så beveger de seg i retning fra ”DE” til ”VI”. Menigheten er ikke lenger noen andre, det er oss. På den måten kan en oppleve å bli del av et fellesskap, del av et team hvor utfordringene er mange og forskjellige, men hvor målet er det samme: Vi skal være Guds menighet i verden.

Som lemmer på Kristi legeme er vi medarbeidere i en verdensvid tjeneste til Guds ære og nestens beste. I denne tjenesten spiller menigheten en nøkkelrolle. Her motiveres det til tjeneste, her identifiseres konkrete oppgaver, her settes mennesker i stand til konkret medarbeiderskap, alene og kollektivt.

Å utløse aktivt medarbeiderskap forutsetter en forkynnelse som framholder viktigheten av kristnes tjeneste i verden og som gir den enkelte trygghet på egne forutsetninger og på Guds kall.

Å utløse aktivt medarbeiderskap forutsetter ledere som prioriterer og presenterer konkrete oppgaver, tiltak eller prosjekter.

Å utløse aktivt medarbeiderskap forutsetter menneskelige og organisatoriske ”kanaler” som leder engasjementet til oppgavene.

Å vedlikeholde aktivt medarbeiderskap forutsetter fellesarenaer og ledere som gir råd og veiledning, som gir tilbakemelding og ros, slik at en blir ivaretatt, lærer av erfaring og får frimodighet til ny innsats.

Kirkemøtets vedtak:

Kirkemøtet vil holde frem menigheten som et fellesskap hvor alle i dåpen blir Guds barn og utvalgt til Guds medarbeidere, avhengig av Guds nåde og av hverandre. Menigheten er Kristi legeme, utrustet med ulike nådegaver, som alle er nødvendige for at helheten skal fungere. ”De lemmer på legemet som synes å være svakest, nettopp de er nødvendige” (1. Kor. 12,22)

På denne bakgrunn vil Kirkemøtet vedta følgende:

1

Kirkemøtet vil uttrykke stor anerkjennelse og takk til alle dem som på ulik vis står i tjeneste, enten gjennom organisert menighetsarbeid, praktisk dugnadsarbeid eller gjennom arbeid i de ulike frivillige organisasjonene.

2

Kirkemøtet har tidligere drøftet ” den åndelige lengsel” (jf KM 12/99), og satt fokus på bønn, stillhet, retreat og meditasjon. For Guds åsyn gis og oppdages nådegaver og oppgaver. Kraften fra Gud skaper og fornyer medarbeideres tjeneste. Kirkemøtet vil forplikte seg til å styrke bønnens liv i hele vår kirke

3

Kirkemøtet vil, i visshet om at alle dømte er Guds medarbeidere, oppfordre ansatte og tillitsvalgte til å prioritere tid og krefter på fostring og oppfølging av de ulønnede medarbeiderne.

4

Kirkemøtet vil henstille til kirkelige råd på alle nivå om å gjennomgå de tilsattes instruksjoner og tjenesteordninger. Det må være et uttrykt mål å utløse og følge opp frivillig engasjement. Kirkemøtet ønsker at menighetens kompetanse kan styrkes, slik at en evner å fostre, utruste, organisere og dra omsorg for et frivillig medarbeiderskap i menighetene. Kirkemøtet vil be bispedømmerådene ta et særskilt ansvar for dette.

5

Kirkemøtet ber de kirkelige utdanningsinstitusjonene drive en forskning og undervisning som er menighetsrelatert og setter fokus på medarbeiderskap og lekfolkets rolle.

6

Kirkemøtet ber Kirkerådet om å bearbeide betenkningen ”Alt Guds folk!”, slik at den kan vurderes utgitt. Det bør utarbeides en veiledning med forslag til hvordan den kan benyttes i menighetsråd, samtalegrupper og på kurs og seminarer. Bispedømmerådene anmodes samtidig om å følge opp med motivasjon og hjelp til menighetene.

7

Kirkemøtet utfordrer Ungdommens kirkemøte til å bidra med en nytenkning om den kirkelige struktur og kultur med fokus på kirkelig medarbeiderskap.

79 stemmeberettigede. Forslaget enstemmig vedtatt.

KM 6.2/01 Bjørn Nygaard:

"Alt Guds folk - å være medarbeider i menigheten" - se egen link nedenfor.