



Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd  
Postboks 799 Sentrum

0106 OSLO

Dato: 15.10.2020

Vår ref: 20/02728-3

Deres ref:

## Høring - Frivillighet i Den norske kirke

Stavanger bispedømmeråd og biskop takker for høringen om frivillighet i Den norske kirke. Her er høringssvaret fra råd og biskop.

### *A: Grunnlagstenkning*

I innledningen om «verdier og forankring» siterer høringsnotatet Kirkenes verdensråds dokument «The Gift of Being» - «Tilværelsens gave», fra 2017. Tilhørigheten er ikke avhengig av funksjonsnivå. Å være kommer før å gjøre.

Dette passer godt sammen med kirkens forankring i Guds nåde og folkekirkens åpenhet. Kirken konstitueres av at ordet og sakramentene gis oss, ikke av hva vi mennesker gjør. Vi vil ikke endre kirkens grunntone fra «the gift of being» til «the duty of doing». Medlemmene kan ikke rangeres etter innsats. For eksempel er det å være gudstjenestedeltaker, uten en oppgave, verdifullt i seg selv.

Vi vil derfor unngå en kultur som krever innsats for å oppnå anerkjennelse. I kirken har alle som har fått livets gave har en uerstattelig funksjon. Derfor setter vi pris på at høringsnotatet ikke legger opp til skiller mellom ulike medlemmer av kirken eller skille mellom tjeneste i kirken og tjeneste i samfunnet for øvrig. Vi tror vi kommer lengst ved å bygge opp om at å få være med å gjøre noe også er en gave og betyr noe for en selv og andre.

Vi tenker også at det er få prinsipielle skiller mellom lønnet og frivillig tjeneste i kirken og bruker derfor ofte medarbeiderskap som begrep.

### *Betydningen av medarbeiderskap*

Den norske kirke ville endret karakter og blitt svekket til det ugjenkjennelige uten frivillig innsats.

Medarbeiderskap er sentralt i menighetsrådenes arbeid for «å vekke og nære det kristelige liv». Det styrker folkekirken som tjenende og åpen. Både plan for diakoni, trosopplæringsreformen, kulturarbeid og gudstjenestereformen forutsetter frivillig

arbeid og involvering. Medarbeiderskap er derfor en nøkkelfaktor for å oppnå kirkelige mål, og kirken har oppgaver til et bredt spekter av frivillige.

Vi tror vi har et utviklingspotensial i å skape større eierskap, blant annet gjennom å gi ulønnede medarbeidere mulighet til å bruke bredden av sin kompetanse, i både smått og stort. Noen menigheter har allerede «frivillig stab» og flere har frivillige ledere av ulike sektorer i menighetsarbeidet. Dette kan synkroniseres godt med de ansattes rammer og oppgaver.

### *Anerkjennelse og oppfølging*

Det nye testamente inneholder flere tekster som beskriver og anerkjenner ulike talenter og tjenester. 1. Korinterbrev kapittel 12 advarer mot å rangere disse. Noen funksjoner gir mye oppmerksomhet og anerkjennelse, mens andre viktige funksjoner tas som en selvfølge. Det er lettere å få øye på en korleder enn den som styrer lyden, og det er lettere å se dem som taler enn dem som ber. Det foregår mye usynlig hverdagsdiakoni i menighetene, gjennom gjestfrihet og praktisk hjelp.

Derfor er det viktig med en forkynnelse om frivillighet som speiler hele bredden av talenter og tjenester. De som har synlige roller har et særlig ansvar for å takke og peke på de som ikke får like mye oppmerksomhet.

Å takke og gi oppmerksomhet er en viktig motivasjonsfaktor. De som har de synligste rollene har viktige symbolfunksjoner og et særlig ansvar for dette. Derfor bør det være klart hvem blant menighetens ledere som har ansvar for de frivillige på ulike områder.

I høringsnotatet sies det at «frivillige som ledes av ansatte viser seg å være de mest tilfredse». De ansatte trenger tid og rom til å arbeide med frivillighet, og forståelse fra sine ledere for at frivillighet ikke bare er en instrumentell ressurs.

Vi hører at mange ansatte synes det er utfordrende å finne tid til å rekruttere og følge opp frivillige slik de egentlig ønsker. Det rapporteres at det ofte er vanskelig å rekruttere, noe som igjen gir mer arbeid for de ansatte.

Mange skulle nok gjerne tatt noe mer kontakt for å følge opp i stedet for å måtte gjøre mange henvendelser for å rekruttere nok folk til å få et nødvendig arrangement til å gå rundt. Det er ofte verken holdningene eller kompetansen som svikter, men det er praktisk vanskelig å skape rom til å gjøre det man egentlig ønsker.

Det bør derfor ikke skapes urealistiske forventninger om at det går av seg selv å rekruttere, organisere og følge opp ulønnede medarbeidere, hvis man bare gjør det på den riktige måten. Vi tror likevel veien til vekst går gjennom å prioritere slik at det blir mulig å organisere det frivillige arbeidet godt og bygge gode relasjoner. Vi bør heller bygge god samarbeidskultur og skape gjensidig forståelse enn å sette ansatte og frivillige medarbeidere opp mot hverandre.

Kirken trenger å sette av mer ressurser til å lede det frivillige arbeidet. De ansatte har et lederansvar for de frivillige på sine områder.

I dette arbeidet kan menighetene ha nytte av gode planverktøy og systemer. Ny, helhetlig menighetsplan vil forhåpentligvis kunne bidra til fokus og forenkling her. Aller mest tror vi likevel det er bevisstheten om at tilrettelegging for medarbeiderskap

er relasjonelt arbeid som vil bære frukt. Frivillighetskompetanse er både kommunikasjonskompetanse, organiseringskompetanse og relasjonskompetanse.

### *Instrumentell og organisk frivillighet*

Et viktig perspektiv i høringsnotatet er refleksjonene rundt organisk frivillighet og instrumentell frivillighet.

Organisk frivillighet vokser fra grasrota og oppleves mer motiverende. Den kan utløse nye ressurser og skape nye tiltak, uavhengig av kirkelige planer og eksisterende virksomhet. En god idé kan like gjerne oppstå på grunnplanet som i et nasjonalt, strategisk utvalg. Pr. i dag har kirken så mange planer og ambisjoner at det kan true muligheten for å legge til rette for organisk frivillighet, i hvert fall hvis det kommuniseres at alle menigheter skal oppfylle alle idealer samtidig.

Instrumentell frivillighet, frivillighet som fyller «hull» i bemanningsplanen uten å ta personlige hensyn, kan skape pliktløp som på sikt svekker motivasjon og tilhørighet. Dersom medarbeidere opplever at oppgavene krever mer enn de gir og ikke ser hvordan de gir gevinst, kan tilhørigheten til menigheten falle bort.

Samtidig kan også oppgaver som fort regnes som instrumentell frivillighet oppleves organiske og gjennomføres på en måte som legger til rette for fellesskap, selvrealisering og opplevelse av mening. Skillet mellom instrumentell og organisk frivillighet er derfor ikke skarpt. Det finnes mange oppgaver som gir personlig utvikling og anledning til å vise nestekjærlighet innenfor de frivillige oppgavene som følger av kirkelige satsingsområder, som f.eks. trosopplæring.

Dette forutsetter likevel at grunnlaget er på plass. Det merkes om en oppgave utføres med ulyst eller glede. Kirken skal formidle liv og være et fellesskap folk får lyst til å være en del av. Da må medarbeiderskap i kirken oppleves meningsfullt, nyttig og utviklende.

## 2.Hva bør prioriteres i det videre arbeidet med saken?

Vi tror medarbeiderskap bør være et tverrfaglig og gjennomgående satsingsområde for Den norske kirke i flere år framover. Vi tror ikke på én løsning, men på en bred satsing som starter med tiltak som kan skape endring. Vi vil likevel peke på konkrete satsingsområder og på betydningen av god ledelse og relasjonelt fokus.

Det finnes verktøy og tiltak som kan bidra til å kartlegge hva mennesker i menigheten ønsker å bidra med. «Use Your Talents», «Asset Mapping», «ABCD-metoden» og ressurser fra ulike menighetsutviklingsverktøy inneholder systematiske verktøy for å kartlegge og sette ulike ressurser i menigheten i funksjon. Flere menigheter i Stavanger bispedømme har hatt nytte av å bruke slike opplegg og har sett at det skaper styrket medarbeiderskap. Frivillighetskonferanser kan være en mulig arbeidsform for å spre gode ideer.

Vi ser også mange menigheter som kommuniserer og legger godt til rette for innsamlinger og givertjeneste. Dette er et viktig innslag i mange menigheters arbeid. Til en viss grad følger det lokale tradisjoner, men vi har inntrykk av at bevisst givertjeneste er mer vanlig i menighetene i bispedømmet enn det var før. Hvordan vi forvalter økonomi er en viktig side av troslivet. Kirken må våge å utfordre tydelig til givertjeneste, for eksempel gjennom å gi tiende.

Andre kirkesamfunn har en frivillighetskultur som også kan inspirere menigheter i Den norske kirke. Vi deler troen på at alle medlemmer har ulike ressurser og talenter de kan bidra med, til beste for andre på ulike arenaer.

For tiden utvikler kirken seg også digitalt og på sosiale medier. Her trengs også Den norske kirkes stemme. Vi ser at dette er et område med muligheter, som også skaper nye former for medarbeiderskap. Frivillige bidrar med både kompetanse og engasjement. Dette kan videreutvikles, ikke minst blant ungdom. For å lykkes med det er det avgjørende å involvere ungdom som bidragsytere, veiledere og rådgivere.

I kirkelig ledelse kan vi være relasjonelle, støttende og inspirerende. Vi støtter fokuset på økt kompetanse på frivillig medarbeiderskap. God kompetanse setter medarbeidere i stand til å gjøre kloke og reflekterte valg i det daglige. Det kan gjerne utvikles kursopplegg som er praktisk rettet, enkle å gjennomføre og ikke krever stor økonomisk eller tidsmessig innsats. Man kan komme langt med gode fagdager eller et konsist og konstruktivt webinar som blir grunnlag for samtale i et prosti eller en lokal stab.

I tjenesteordningene til diakoner, kantorer og kateketer står det at de har et medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere. Det samme er ikke konkretisert i prestens tjenesteordning. Det synes vi er en mangel. Det er naturlig at presten har en sentral funksjon overfor frivillige gudstjenestemedarbeidere. Presten er en frontfigur i menigheten og har bred kontaktflate. Det gir også ressurser og muligheter til å identifisere, rekruttere og anerkjenne frivillige medarbeidere. Her kan tjenesteordning for menighetsprester oppdateres.

Det ville også vært fint å se på om frivillig medarbeiderskap kan løftes opp i menighetens forbønn i gudstjenesten og i bønne- og fellesskapsgrupper i menigheten, med bønn om både flere engasjerte, bønn for dem som har en funksjon og for dem som gjør tjeneste på andre arenaer eller må leve roligere.

Aller mest tror vi kirken lever av sitt verdigrunnlag og tro. Fokus på det som gjør arbeidet meningsfullt, kvalitet og gode relasjoner styrker frivilligheten. Gode lederegenskaper er gull verdt for både ansatte og frivillige medarbeidere. Her er det også mye som kan videreutvikles, gjennom både god ledelse, felles refleksjon og opplæring basert på relevant forskning. Relasjonelle ferdigheter er kjernekompetanse for alle kirkelige ledere og medarbeidere og kanskje det som på sikt er viktigst for rekruttering til både tilhørighet og tjeneste i kirken.

## Oppsummering

Ut fra refleksjonene ovenfor mener vi forslaget til vedtak i høringsnotatet kan spisses:

«Kirken er Kristi kropp. Vi som sammen er kirke er lemmer på det samme legemet og grener på samme tre. Vi vil være et fellesskap som gir alle som ønsker det mulighet til å hvile eller delta, motta eller bidra, ut fra sine forutsetninger. Vår kirkes kultur, ledelse, kommunikasjon og organisering skal gjøre kirkelig medarbeiderskap til en glede og kilde til mening. Medarbeiderskap i kirken skal kjennetegnes av relasjonelt fokus og trygge rammer, til beste for mennesker og samfunn.

I lys av dette vil Den norske kirke

- Kommunisere om kirken slik at mennesker lar seg inspirere til å bidra
- Oppmuntre hele kirkens kontaktflate til å bidra på områder som passer den enkelte, uten å skape forventinger om at innsats er en forutsetning for tilhørighet.
- Innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme aktivt medarbeiderskap og styrke kompetansen på frivillighet og frivillighetsledelse på alle nivåer i kirken
- Ta i bruk relevante verktøy for motivasjon, rekruttering og organisering av frivillig medarbeiderskap.
- Styrke frivillig medarbeiderskap innen kommunikasjon og kirkelig nærvær på sosiale medier, spesielt blant ungdom.
- Motivere og legge til beste for givertjeneste og inntektsskapende innsats
- Sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis
- Samhandle aktivt med kommuner, organisasjoner og næringsliv og benytte seg av det nasjonale frivillighetsåret 2022 til å løfte kirkelig frivillighet.

Med vennlig hilsen

Jorunn Kraft Vistnes, e.f.  
stiftsdirektør

Asbjørn Finnbakk  
rådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Mottakere:  
Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk  
kirkeråd

Postboks 799  
Sentrum

0106 OSLO