



# DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd  
Postboks 799 Sentrum

0106 OSLO

Dato: 01.10.2020

Vår ref: 20/02726-4

Deres ref:

## Høringsuttalelse om frivillighet fra Agder og Telemark bispedømmeråd

Saken ble behandlet i Agder og Telemark bispedømmeråd 14.09.20 sak 68/20

### HØRINGSUTTALELSE FRA AGDER OG TELEMARKE BISPEDØMMERÅD

#### **Innledende kommentarer**

*Kirken i Agder og Telemark har lange tradisjoner med frivillige organisasjoner og har naturlig ført videre bruk av frivillige både i gudstjenester og i menighetens øvrige virke. Det er naturlig å tenke at alle har sin naturlige plass, alle har mottatt som gave noe som kan bli til glede for felleskapet. Det sterke engasjementet for menighetene viser seg i både frivillig deltakelse, ansvar og givertjeneste. Dette engasjementet materialiserer seg blant annet ved at det er Agder og Telemark sammen med Stavanger bispedømme som samler inn mest av bispedømmene gjennom offer og givertjeneste i Den norske kirke.*

*I det følgende kommenteres hvert av de 7 punktene i forlag til vedtak:*

#### **1. tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra**

*Det er grunnleggende to ulike måter å se frivilligheten på; Instrumentell frivillighet og organisk frivillighet. Ved instrumentell frivillighet blir den frivillige et instrument for å nå mål som andre har definert. Her spør man først og fremst etter oppgaver som man har behov for å få løst. Mange ansatte i kirken har mål og planer og trenger ressurser for å nå de mål man har satt. Mange frivillige setter pris på å bli utfordret til å løse slike definerte oppgaver, og det kan være en fin måte å inkludere de av kirkens medlemmer som kanskje ikke føler tilhørigheten på lik linje som en del andre.*

*Organisk frivillighet spør i større grad om hva den enkelte har lyst og kompetanse til å bidra med i vår kirke. En slik form for frivillighet er utviklende for menighetens liv, og skaper større eierskap til oppgaven, men krever en annen form for ledelse enn den instrumentelle. En prioritering og satsing på organisk frivillighet vil kunne bety at nye og flere mennesker finner sin plass i menigheten. Et spesielt fokus bør rettes inn mot språklige minoriteter, slik at også denne gruppens ressurser kommer enkeltmennesker og kirken til gode. Fordi et fokus på organisk frivillighet gjennom opplæring og motivasjon har gode muligheter for å gi menighetsvekst, mener Agder og Telemark bispedømmeråd at denne måten å se frivillighet på bør få større fokus i Den norske kirkes arbeid med frivillighet. Dersom en skal stimulere til organisk frivillighet, er det sentralt med åpenhet rundt visjoner og mål for kirkens arbeid samt god ledelse.*

## **2. øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse**

Det er en gryende trend i all frivillighet til at man er mer selektive. Lojaliteten til organisasjoner er synkende og generelt er det flere som er mer opptatt av egennytte i sitt frivillige engasjement. Det er også krav om økende grad av profesjonalisering og kvalitet i ledelsen av det frivillige arbeidet. Dette er utfordringer de ansatte i kirken står overfor. I ordinasjonsgudstjenesten for prester bes bønnen: «Herre Jesus Kristus, du har gitt din kirke apostler, profeter, evangelister, hyrder og lærere **for å utruste de hellige**, så de kan utføre sin tjeneste og ditt legeme kan bygges opp». Det ligger således i prestens rolle og ansvar å gjøre folk i stand til å kunne utføre sin tjeneste. Det kreves både opplæring og ledelse av de som skal utføre sin tjeneste også som frivillige. I tjenesteordningene til diakoner, kantorer og kateketer er det også eksplisitt uttrykt at de har «et medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere»

Det ligger derfor til de fleste stillinger et ansvar for å rekruttere og utruste og veilede frivillige, men hvordan ser man for seg at dette koordineres på best mulig måte og hvordan ser man for seg at de frivillige ledes på en motiverende og engasjerende måte? Skal dette legges til den enkelte ansatte, eller bør man vurdere å ha en funksjon som frivillighetskoordinator?

## **3. sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis**

Det er viktig at også kirken har trygge rammer og gode rutiner som ivaretar den enkelte frivillige avhengig av hvilke typer oppgaver som blir utført. Høringsnotatet lister opp en rekke temaer som er nødvendige å ha med. Det kan vurderes om det er ønskelig med frivillighetsavtaler i visse sammenhenger hvor frivillige påtar seg oppgaver over en avtalt tid og at dette følges opp. Særlig kan dette være aktuelt, dersom det er av de mange som står utenfor arbeidslivet, enten rent midlertidig, eller fordi man er pensjonist eller uføretrygdet. Frivillig medarbeider i en menighet innenfor et avtalt avgrenset område kan være meningsfylt og for noen også en måte å komme inn i arbeidslivet igjen. Det er et stort behov for avklaringer i skjæringspunktet mellom betalt ansatte og ubetalte frivillige der hvor kanskje den frivillige innsatsen skjer i tilknytning til menighetskontor og på dagtid sammen med ansatte.

## **4. kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra**

Hvordan kan vi presentere kirken slik at mange av våre medlemmer har lyst til å være delaktig? Kanskje er kulturfeltet det området hvor frivillige kan bidra uten at de nødvendigvis må stå til rette for eller gi uttrykk for sin tro? Innen kulturfeltet kan man komme med sin kompetanse og bidra. Satsingen «kirken på nett» er også et område hvor ikke minst yngre kan bidra med sin kompetanse og være en ressurs for menighetene.

## **5. samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv**

I Agder og Telemark bispedømme er det lange og gode tradisjoner for god samhandling mellom kirken og de ulike kirkelige organisasjonene. I flere menigheter er det fortsatt organisasjonene som ivaretar mye av det frivillige arbeidet utover de kirkelige handlinger. Misjonsorganisasjoner spiller en vesentlig rolle for menighetene når de tar sitt ansvar for misjonsengasjementet i menigheten. Kirken må som organisasjoner legge til rette for ledertrening og samtidig gi særlig unge ansvar og frihet til å utfolde lederskap. En samhandling med kommune og andre aktører i nærområdet er viktig for å synliggjøre det store arbeidet menighetene driver samtidig som det er mye kompetanse og læring i samarbeid. Kirken må synliggjøres som en stor frivillighetsaktør i forbindelse med Frivillighetsåret 2022.

## **6. motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling**

På dette feltet har Agder og Telemark gått foran og vist vei. Som eneste bispedømme har Agder og Telemark hatt en prosjektleder som har hatt dette som sitt primære arbeidsfelt. Resultatet av dette er at menighetene i Agder og Telemark hadde en økning i sine inntekter fra 2018 til 2019 på om lag 5 %, mens landet samlet (inkludert Agder og Telemark) hadde en nedgang på om lag 2,5 %. Givertjeneste er en måte å delta på som gir mange frivillige et

*godt eierskap til menigheten. Agder og Telemarks Bispedømmeråd ønsker fortsatt et samarbeid med kirkerådet om en prosjektstilling innen dette feltet. Vi mener dette arbeidet må prioriteres høyt i tiden som kommer. Grunnen er dels at de økonomiske støtteordningene til tros- og livssynssamfunn ikke kan tas for gitt, men viktigere: at givertjeneste til egen menighet og andre prosjekter er en naturlig del av det å være kirke.*

### **7. innhente og formilde kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken**

*Det har vært gjort spennende tiltak innen frivillighet i Agder og Telemark. I Vågsbygd er det prøvd ut en organisasjonsform med ulike sektorer hvor man har prøvd å gi frivillige større innflytelse. f. eks må diakonen forholder seg til sektorleder (frivillig) for diakoni, og det er i større grad frivillige som styrer de ansatte. I Vågsbygd er det gjort et poeng ut av at det primært er frivillige og ikke ansatte som verver nye frivillige fordi man gjennom dette opplever at de bygger bedre lagfølelse. I Bamble menighet er det prøvd ut ulike måter å motivere frivillige medarbeidere, ikke minst ved at man har tatt en grundig samtale med frivillige for å lytte til dem. I Risør har det vært forsøk med «frivillig stab». Disse erfaringene må dokumenteres og deles slik at andre kan ha nytte av dem. Forskning på frivillighet innen kirken må også stimuleres, her kan man samarbeide med utdanningsinstitusjonene og gjerne også med Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor (Institutt for samfunnsforskning)*

### **Oppsummering**

*Det er et behov for et mer systematisk arbeid med frivillighet, fordi det ligger i kirkens natur å være opptatt av de ulike lemmer på legemet og hvordan folk kan få bruke sine talenter samtidig som det er behov for en mer reflektert utnyttelse og ledelse av denne viktige resursen. Et vedtak som foreslått gir grunnlag for å avsette nødvendige ressurser til å sette dette høyere opp på dagsorden, samt innarbeide tiltak med økt fokus på frivillighet i handlingsplaner for bispedømmet.*

### **Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak**

1. Agder og Telemark bispedømmeråd slutter seg til forslagene i høringsnotatet fra Kirkerådet datert 09.06.20 med innspill fra bispedømmerådet slik det fremkommer av saksfremlegget under overskriften «Høringsuttalelse fra Agder og Telemark bispedømmeråd», med de endringer som framkom i møtet.

2. Det vurderes om man skal utarbeide en egen frivillighetsstrategi i Agder og Telemark ved neste rullering av virksomhetsplanen for bispedømmet.

Med vennlig hilsen

Tore Gullaksen

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

Mottakere:  
Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk  
kirkeråd

Postboks 799  
Sentrum

0106 OSLO