

Våge, tru og bevege

Om frivillig teneste i kyrkjelydane



DEN NORSKE KYRKJA
Bjergvin bispedøme

Innhold

Helsing frå biskopen og forord	3-4
1. Kvifor er frivillig arbeid viktig for kyrkja?	5
1.2 Mål og målgruppe for rettleiaren	7
1.3 Kven har ansvaret for det frivillige arbeidet i kyrkja?	8
1.4 Målstyring og den frie vilje	10
1.5 Forsking på frivillige	11
2. Å arbeide med frivillige	12
2.1 Instrumentell og organisk modell	12
2.2. Modellen «Sjå, bedømme og handle»	13
2.2.1 Fase 1: «Sjå» - kartlegge kor kyrkjelyden er	16
2.2.2 Fase 2: «Bedømme» - vurdere kvar kyrkje-lyden er i lys av kartlegginga	16
2.2.3 Fase 3: «Handle» - vi går konkret til verks og evaluerer det vi har gjort	17
2.3 Andre aktuelle arbeidsmetodar	18
3. Å arbeide med frivillige: ei konkretisering	20
3.1 Å finne rette ambisjonsnivå	20
3.2 Dei fire stega	20
3.2.1 Rekruttering	21
3.2.2 Opplæring	23
3.2.3 Oppfølging	24
3.2.4 Avslutning eller overføring	27
3.3 Kollektiv oppfølging av frivillige	28
3.4 Evaluere	29
4. Kommunikasjon og dialog - samtalen som verkemiddel	30
4.1 Opne spørsmål	30
4.2 Ope spørsmål og aktiv lytting	31
4.3 Om å formidle råd og tips	31
4.4 Den vanskelege samtalen	32
5. Avslutning og oppsummering	34
Vedlegg	35
Noter og ressursar	47



DEN NORSKE KYRKJA
Bjergvin bispedøme

Redaktør: Vetle Karlsen Eide. Utgjevar: Bjergvin bispedøme 2021.
Foto: Mona Lindseth/Modum menighet. Førtrykk: dragefjellet.no



Miljømerket trykksak 2041 0960 | Molvik Grafisk

Helsing frå biskopen i Bjørgvin



Når Bjørgvin bispedøme no gjev ut denne rettleiaren ønskjer vi å bekrefte at alle høyrer til og kan vere frivillige medarbeidarar i vår kyrkje.

Alle har ein viktig plass, som lemer på kroppen. Paulus peiker på dette i sitt brev til romarane kap. 12, vers 4–6: *«Vi har éin kropp, men mange lemer, og alle lemene har kvar sine oppgåver. På same måten er vi alle éin kropp i Kristus, men kvar for oss er vi lemer for kvarandre. Vi har ulike nådegåver alt etter den nåden Gud har gjeve oss.»*

Ved å bidra som frivillige i kyrkja og lokalsamfunnet får vi vere dei menneska vi er skapte til å vere, med den trua vi har, med dei talenta vi har. Gjennom frivillig arbeid kan kvar og ein av oss få realisert oss sjølve, våre gåver og talentar, både i møte med egne og andre sine behov.

Vi må difor *våge* frivillig arbeid i kyrkjelydane. Kva kan de gjere for å styrke satsinga på frivillig arbeid? Korleis kan de utruste, utfordre og legge til rette for at menneske i kyrkjelyden får rom til å skape og rom til å gjere frivillig innsats?

Korleis kan kvar enkelt ta del i dei oppgåver som allereie er i kyrkjelyden i dag eller bidra til å skape noko nytt. *Tru* at Gud er med i det arbeidet de står i og som de ønskjer å legge til rette for! *Tru* at det er menneske i kyrkjelyden som i dag ikkje er engasjerte men som har kall, talent og hug etter å gjere ein skilnad! *Tru* at *«alle ting tener til det gode for dei som elsker Gud»!*

La kyrkja vår vere ein bevegelse, ei rørsle, som bevegar folk og rører ved folk, og slik formar eit samfunn og ei kyrkje som står seg i tidene som kjem. For kyrkja høyrer alle til. Kyrkja er di. Kyrkje er mi. Kyrkja er vår. Saman skaper vi noko nytt!

Bergen, 12. oktober 2021

Med bøn om Guds signing i arbeidet, dykkar medarbeidar
Halvor Nordhaug, biskop i Bjørgvin

Forord

I 2006 kom «Ressursperm for oppfølging av medarbeidarar i Bjørgvin bispedøme». Dokumentet er i åra etter blitt nytta i kyrkje-lydar og organisasjonar i Bjørgvin og andre bispedøme.



Permen frå 2006 er svært god og framleis verd å bruke. Samstundes: det har skjedd mykje og på feltet «frivillig arbeid» som er verd å ta på alvor. Difor kjem denne nye rettleiaren ut no. Heile rettleiaren med fleire ressursar er å finne på www.kyrkja.no/bjorgvin/frivillig

Bjørgvin bispedøme takkar dei som har vore med i arbeidet: Maren Tischendorf og Inger Pedersen som var med i innleiande rundar, og Dag Olav Bjørøy, Hildur Løkken Lillestøl, Sverre Johan Nærheim, Guri Kaland Sværen, Anne Charlotte Valaker Bruheim, Leidulf Øy, Jens Z. Meyer og Vetle Karlsen Eide som førte heile prosjektet i hamn.

Det er mitt håp og bøn at rettleiaren både kan bekrefte god praksis, gje svar på spørsmål og oppmuntre til samtalar og ny handling i kyrkjelydane når det kjem til temaet frivillig arbeid.

*Eg ønskjer Guds signing over arbeidet!
Jan Ove Fjelltveit, stiftsdirektør*



1. Kvifor er frivillig arbeid viktig for kyrkja?

Den norske kyrkja har om lag hundre tusen frivillige. Med det talet er kyrkja ein av dei største aktørane på dette feltet i Noreg¹. Det er viktig å ta godt vare på kvar og ein av disse. Dei har kvar si grunngeving for å nytte både tid og krefter i kyrkja. Samstundes er det viktig å tenke korleis vi kan rekruttere fleire til denne tenesta.

Frivillig arbeid kan liknast med eit ur: tar du ut eit tannhjul vil urverket stoppe opp. Til og med om vi berre manglar det minste tannhjulet, så vil fraværet av dette gjere sitt til at klokka ikkje lenger vil fungere. Slik er det og med frivillig arbeid i kyrkjelyden. Vi er eit stort arbeidslag som treng alle, sjølv om vår inngang og tilvere som frivillig er ulik frå kvar einskild. Nokre vil vere frivillige for si eiga skuld. Andre bidreg fordi dei ønsker å gjere ein skilnad for sine medmenneske eller dei har eit genuint ønskje om å gjere noko for lokalsamfunnet. Atter andre har eit ønskje om å gjere noko for kyrkja som organisasjon. Vi vågar påstanden: Alle har ei grunngeving på kvifor dei er frivillige – anten tydeleg formulert eller ikkje formulert i det heile. At så mange likevel gir av si tid, krefter og sitt engasjement er ei gåve for fellesskapen.

Frivillig arbeid handlar om korleis skape eigarskap til kyrkjelyden.

Vårt ønske med denne rettleiaren er ikkje å kome med enkle løysingar for kyrkje-lydar som slit med å rekruttere frivillige eller å følge dei opp. Rettleiaren vil bidra til dialog om frivillig arbeid og løfte dette arbeidet som ei kraft som kan bidra til å utvikle fellesskap og samhandling i kyrkjelyden, og mellom kyrkjelyden og lokalsamfunnet. Håpet er at rettleiaren kan bidra til gode prosessar slik at frivillige kan seie: «*Vi i kyrkjelyden!*», «*Det er vår kyrkjelyd!*», eller «*Dette er mi kyrkje og er stolt av ho!*»

Frivillig arbeid handlar om at vi står saman som kyrkje.

Visjonen for Bjørgvin bispedøme er: «*Saman vil vi ære Den treeinige Gud - ved å forkynne Kristus, bygge kyrkjelydar og fremje rettferd.*» Korleis kan vi realisere denne visjonen - saman? Kva vil det til dømes tyde å vere frivillig i kyrkja med denne visjonen som ramme om engasjementet? Korleis kan det bli lagt til rette for at frivillig arbeid blir ei i god oppleving for alle dei som vil engasjere seg i kyrkja? Liknande spørsmål, og nokre svar, vil du kunne finne i denne rettleiaren.

«Høna eller egget?»

Det kan vere utfordrande å definere kva som kjem først av «høna eller egget»?

Skaper fellesskapet i kyrkjelyden frivillig arbeid, eller er det det frivillige arbeidet som skaper fellesskapet?

Korleis er det i din samanheng?

Frivillig arbeid handlar om korleis vi kan nytte våre talantar og gåver til å skape – i ord og handling – noko som er til det beste for verda.

At fleire viser veg, gjer òg at fleire kan vise veg. Ei oppgåve i kyrkja, kan for mange opna vegen inn i fellesskapet i kyrkjelyden og til eit nærare forhold til Kristus. Dette skapar liv og vekst i trua og fellesskapet i kyrkjelyden.

Frivillig arbeid handlar om å «gå ut i all verda».

Trua vår er tufta på at den treeinige Gud og den einskilde saman kan gjere ein skilnad for enkeltpersonar, kyrkja og samfunnet. Vi er alle skapte av Gud, døypte til eit liv i tru og teneste, og sende til verda med evangeliet lokalt og globalt. Dette er vårt oppdrag. Dette er vår misjon. I dette kan alle bidra. I denne rettleiaren vil du derfor finne sterke argument for at kyrkja skal våge å sleppe folk fri til å starte opp nye ting, både det som ikkje har vore prøvd før, og det som ein har prøvd før og som ein ikkje har lukkast med tidlegare. «*Ingen er berre det du ser*» seier Kirkens Bymisjon. Sjansen er stor for at det i kyrkjelyden er menneske som ber på ein draum om å gjere noko dei brenn for. *Korleis kan dette bli synleg i din kyrkjelyd?*

Frivillig arbeid i kyrkjelydane handlar om å legge til rette for at absolutt alle skal vere ein del av fellesskapet.

Kvalitet i møta med dei som er ansvarlege for det frivillige arbeidet i kyrkjelyden er sentralt også her. Fordi alle skal med, må tilrettelegging skje avhengig av funksjonsnivå, alder og livssituasjon (barn, ungdom, uføre, menneske i ulike livsfasar, migrantar, menneske med funksjonsnedsetting, pensjonistar mfl.). Dei som treng særleg oppfølging og som er avhengige av fleire rundt seg for å gjere ei teneste, skal også kunne få bidra. Ja, alle skal kunne få bidra: alle har vi ulike ressursar å kome med. Som kyrkje står vi saman med «*alle menneske av god vilje*».

For å få til dette vil det vere naturleg at kyrkja si leiing, både fellelsråd, sokneråd og tilsette, tar initiativ til å settje frivillig arbeid i sin heilskap på dagsorden i kyrkjelyden. I dette arbeidet vil samskapinga med øvrig stab, kyrkjelyden og frivillige som kan sjå med dei frivillige sine auge, også stå sentralt.

1.2. Mål og målgruppe for rettleiaren

Målsettinga med rettleiaren:

- å legge til rette for meir mangfald blant frivillige og fleire frivillige medarbeidarar i kyrkja
- at dei som lar seg engasjere blir godt ivaretekne over tid
- at det blir ei god avslutting når engasjementet er over
- at alle opplever eigarskap til kyrkjelyden og kyrkja og at dei får nytte talentane sine her

Målgruppa for rettleiaren:

Sokneråd, utval og tilsette i den lokale kyrkjelyden, frivillige leiarar og andre med eit særleg ansvar for frivillige. Andre som finn rettleiaren nyttig er og inviterte til å gjere bruk av han. Rettleiaren er ikkje primært retta mot frivillige for å motivere dei til tenesta, men skal gi nokre tips på korleis vi kan arbeide for å få dei med på vegen og ta godt vare på dei. For nokon av lesarane, vil innhaldet vera kjent stoff, for andre er mykje nytt.

Rettleiaren er bygd opp slik:

- Kapittel 1 handlar om bakgrunn, grunngeving, teologi og forskning på frivillig arbeid.
- Kapittel 2 tar for seg arbeidsmetode i frivillig arbeid.
- Kapittel 3 konkretiserer arbeidet med frivillige.
- Kapittel 4 gjev innspel til dialog og kommunikasjon.
- Kapittel 5 samlar trådane og peiker framover.

I vedlegget til rettleiaren er det stoff som kan nyttast som innspel, refleksjon og konkrete tips og triks når kyrkjelyden vil fokusere på frivillig arbeid. Dette heftet vil også vere å finne på Bjørgvin bispedøme sine nettsider, og da med utvida ressursar tilgjengeleg. Sjå www.kyrkja.no/bjorgvin/frivillig

Eit døme

«Sammen for et varmere Nesttun» i Bergen er døme på eit arbeid kor kyrkjelyden står saman med «menneske av god vilje».

Både tilsette og frivillige i den lokale kyrkjelyden inngår i eit tett samarbeid med kommunen og frivillige organisasjonar til beste for lokalsamfunnet.

Samarbeidspartnarane er Birke-land menighetsråd, den diakonale stiftinga Sesam, MO-senteret, biblioteket og bydelen sitt kulturkontor.

1.3. Kven har ansvaret for det frivillige arbeidet i kyrkja?

Som eit demokratisk vald organ, er soknerådet det organet på lokalt plan som har det overordna ansvaret for heile den lokale kyrkjelyden og det frivillige arbeidet her.

Det inneber mellom anna at planar for korleis kyrkjelyden skal arbeide med det frivillige arbeidet, må vedtakast i soknerådet. Soknerådet har også ansvar for å sjå til at planane vert følgde opp. Planane kan vere konkrete og målretta eller meir opne og dei skal legge til rette for at alle kan finne ei eller fleire oppgåver som høver. Dette er til det gode for kvar einskild og for fellesskapet.

Slik gjer soknerådet sitt til at alle får høve til å bidra ut i frå dei ønskje og ressursar den enkelte har. Gjennom eit slikt samarbeid kan alle også vere vitne om Den treeinige Gud i sitt lokalsamfunn. Eit godt samspel mellom sokneråd, tilsette og frivillige er difor svært viktig.

Dei vigsle tenestene i kyrkja (kateketar, diakonar og kantorar) har gjennom sine tenesteordningar eit medansvar for frivillige i kyrkjelyden. Prestane har ikkje dette ansvaret lagt inn som ansvar i deira tenesteordning. For prestane gjeld at ansvaret for frivillige inngår som del av prestane sitt heilskaplege leiaransvar i og for kyrkjelyden.

Vi rår derfor til at soknerådet, i nært samarbeid med kyrkjevevja, legg til rette for ein person får eit særskild ansvar for det frivillige arbeidet i kyrkjelyden. Det

«Kirkeordning for Den norske kirke» § 12:

I § 12 «Kirkeordning for Den norske kirke» går det fram kva oppgåver soknerådet skal ha og kva det er.

*«Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på **alt** (vår utheving) som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet (...).»*

(Saman skal vi syte for at) «(...) Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, døpte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.»

Kva om ...

- Kva om kyrkjelyden ikkje hadde alle planar klare for året som ligg føre, men sett sin lit til at kyrkjelyden ville kome opp med tankar om nye tiltak gjennom heile arbeidsåret?
- Kva om kyrkjelyden ikkje fylte alle planar «til randen» men opna opp for å kunne innpasse spontane tiltak i kyrkjelyden sitt arbeid og dei planane som ligg føre?

Kva ville skjedd då?

kan vere ein som ser på det som si frivillige teneste eller ein av dei tilsette. Det viktigaste er at ein person har eit hovudansvar for dette.

Denne eller dei som får dette ansvaret for dei frivillige må òg ha jamleg kontakt og oppfølging av leiarar i ulike aktivitetar i kyrkjelyden. Det vil ikkje seie at denne skal vite alt om alle til ei kvar tid, men at han eller ho skal ha eit godt oversyn med kva som skjer i kyrkjelyden.

I nokre kyrkjelydar har ein tilsett ein eigen person til desse oppgåvene og kalla stillinga «medarbeidarkoordinator». Denne bør vere ein person med god relasjonskompetanse og som er glad i å få system til å fungere og verke saman. Det gjeld òg om ein peikar ut ein til å ha denne oppgåva på frivillig basis. Dersom ein fordeler hovudansvaret på fleire, må ein sørge for at ingen medarbeidarar vert gløynde.

«Medarbeidarkoordinatoren» si viktigaste oppgåve å spele dei frivillige gode. Dette skjer i eit samspel med dei andre tilsette. Anten det er mange eller få i staben av løna medarbeidarar - anten det er mange eller få frivillige.

Ved å arbeide saman – som eit lag – vil kvar kyrkjelyd med sitt sokneråd, sine frivillige og sine tilsette ha eit stort potensiale til å gjere ein skilnad i både kyrkja og samfunnet. Er det noko soknerådet og fellesrådet kan bidra med her for å stimulere til gode prosessar?

I dette arbeidet, som i alt anna kyrkjeleg arbeid, er det naturleg å fokusere på bøn og arbeid. Be Gud om visdom til å finne dei som kan gjere, og som vil gjere, ei frivillig teneste i kyrkjelyden. Be Gud om visdom og auge som kan sjå behova og gjere noko med dei i kyrkjelyden og lokalsamfunnet.

Frivillig eller uløna medarbeidar?

I rettleiaren nyttar vi ordet «frivillig» som omgrep på dei som gjer teneste i kyrkja og lokalsamfunnet utan løn. Dette gjer vi og fordi dette er eit ord som vert nytta i samfunnet elles. Andre vel å snakke om «uløna medarbeidarar» for å understreke at alle er medarbeidarar i kyrkja. Nokre med løn andre utan løn. Det viktigaste er at dei er medarbeidarar.

Kva tenkjer du om desse orda? Kva omgrep vel kyrkjelyden å nytte, og kvifor?

1.4. Målstyring og den frie vilje

Satsing på frivillig arbeid er ein målretta prosess. Det er eit uttrykk for at kyrkjelyden vil inkludere frivillige i eit miljø der flest mogleg får brukt sine ressursar til det beste for fleire. Det gjer det tydeleg for oss kva for retning arbeidet går i, kva vi må vere merksame på og kva mål vi vil nå.

Denne rettleiaren har som utgangspunkt at det er naudsynt for kvar kyrkjelyd å tematisere frivillig arbeid og arbeide målretta. Det vil kunne skape prosessar som kan bidra til endring og forbetring. Satsing på frivillig arbeid i kyrkja kan og bidra til å forsterke og vidareutvikle samarbeid på tvers av strukturar og arbeidsområde. Eit døme er den årlege Fasteaksjonen. Her er oppgåvene klåre og vi vil ha alle med. Aksjonen blir då viktig for å bygge fellesskap og rekruttere til frivillig innsats.

Samarbeid mellom frivillige og tilsette i kyrkja er i det heile teke naudsynt for å få gjort ein god jobb og la *dei tusen blommar bløme*. Dette gjeld alle område i kyrkjelydsarbeidet: trusopplæringa, konfirmantarbeid, diakonalt arbeid, kyrkje-musikalsk arbeid, kulturarbeid og alt arbeid i og med gudstenesta. Sjå m.a. *Døme på samarbeid på tvers om gudstenesta* i vedlegget til rettleiaren.

Når alle har ein plass som medarbeidar i kyrkja kan det t.d. vere viktig å vere smidig når vaktlistene vert sett opp. Her er dialog med dei frivillige heilt sentralt.

Samstundes kan også frivillige ha ønskje om å realisere eigne draumar og visjonar innanfor ramma av den lokale kyrkjelyden. I utgangspunktet vil det vere tilrådeleg å vurdere korleis initiativ som kjem «frå uventa hald» kan verte realiserte. Kanskje ungdom vil gjere noko lokalt? Kanskje dei eldre vil dra i gang noko for barnefamiliane? Korleis kan kyrkjelyden då gå fram? Stikkord er dialog og samarbeid.

1.5 Forsking på frivillige

Kvifor vil så menneske bruke av si tid og engasjement på arbeid som ikkje er løna? I ein gjennomgang av litteraturen på dette feltet frå «Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor»², skriv artikkelforfattarane om fire funn som er nyttige å ha med seg i arbeidet med frivillige, også for oss i kyrkja.

1. Rekruttering. Sosiale nettverk er svært viktige i rekrutteringsprosessen. Eit fleirtal lar seg engasjere i frivillig arbeid fordi nokon har spurt dei, og då særleg bekjente, ikkje nær familie eller nære vener. Menn blir spurde oftare enn kvinner og dei som føler seg del av eit nabolag blir spurde oftare enn dei som ikkje opplever seg som del av nabolaget.

2. Barrierar. Det er mest vanleg ikkje å engasjere seg i frivillig arbeid fordi ein ikkje opplever at ein har tid, manglande interesse eller at ein ikkje er del av eit nettverk som rekrutterer frivillige. Dei yngre engasjerer seg ikkje i nye aktivitetar anten fordi dei er opptatt på anna hald, dei har ikkje blitt spurde eller dei veit ikkje kor dei kan engasjere seg. Middelaldrande forklarar sitt manglande engasjement med mangel på tid, krevjande arbeidssituasjon eller at dei er opptatt på anna hald. Eldre forklarar sitt fråver med helseutfordringar.

3. Motivasjon. Frivillige blir motiverte av at dei kan lære noko og handle i tråd med sine verdiar. Yngre vil engasjere seg i frivillig arbeid fordi det kan bety noko for deira læring og tilgang på arbeidsmarknaden. Eldre gjer frivillig arbeid fordi det er med på å bygge opp under deira sjølvaktning, verdiar eller fordi dei har behov for sosiale arenaer. Og: frivillige som driv med aktivitetar leia av løna medarbeidarar scorar som oftast høgare på motivasjonsskalaen. Foreldrefrivillige gjev opp lågare individuell motivasjon enn andre.

4. Fråfall. Dei fleste som sluttar med frivillig arbeid gjer det etter eit år i tenesta. Grunngevingane er fleire: Livssituasjonen, mangel på tid, flytting, born, og helse. Dei frivillige som er nøgde med organisasjonen og arbeidsoppgåvene og kjenner at dei høyrer til i organisasjonen har oftare ein intensjon om fortsetja. Unge har ein tendens til å forklare fråfall med mangel på tid, middelaldrande at borna har slutta med aktiviteten og dei eldre forklarar fråfallet med helse og alder.

Kva kan desse funna bety for kyrkja i vår satsing på frivillige når mange seier dei ikkje har blitt spurde om å engasjere seg og ikkje veit kor dei skal engasjere seg? Svara gjev seg sjølve: Vi må våge å spørje nye om å vere med og peike på

kva som er mogleg, om dei frivillige ynskjer å realisere idear eller gå inn i etablerte tiltak.

Funna peikar også på kor viktige sosiale fellesskap er. Kva gjer vi i kyrkjelydane våre for å inkludere nye – og gamle – i våre fellesskap? Og kva gjer vi når unge blir middelaldrande og eldre? Kanskje tida er komen i våre kyrkjelydar for lage gode strategiar for korleis vi skal ta vare på ulike grupper frivillige og dei ulike gruppene si overgang frå ein livsfase til ein annan?

God administrasjon av frivillige, evne til å løyse konflikhtar og det å gje tilstrekkeleg opplæring og arbeidsoppgåver som er opplevd nyttige, er suksesskriterium i møte med frivillige. Ut av dette veks mellom anna ei oppleving av å høyre til og ei vilje til å halde fram som frivillige.

Forskinga som her er formidla gjev gode innspel på korleis kyrkje-lyden kan arbeide med frivillige. Kor står din kyrkjelyd med tanke på funna som her er presenterte?

2. Å arbeide med frivillige

Frivillig arbeid er arbeid som blir utført utan at dei som gjer jobben får betalt for den tenesta dei utfører³, og i boka «Fokus: frivillighet»⁴ skil ein mellom to modellar for frivillig arbeid: ein instrumentell og ein organisk.

2.1. Instrumentell og organisk modell

Den instrumentelle modellen har fokus på kva for arbeidsoppgåver som skal løysast og kven som skal løysa dei. Det handlar om å få fylt listene med namn slik at oppgåver som kjem blir løyste på ein god måte. Det handlar med andre ord om å få på plass oversikt over frivillige som både vil og kan gå inn oppgåvene slik at arbeidet i kyrkjelyden blir løyste på ein god måte i samarbeid med dei tilsette.

Den organiske modellen har fokus på kva for ressursar som er til stades i

fellesskapet og kva desse ressursane kan løyse ut av frivillig arbeid. Modellen set menneska og deira ressursar i sentrum. At den enkelte kan få nytta sine ressursar og evner – meir «etter eige hovud»⁵.

Innan denne modellen er ikkje lister og uløyste oppgåver det viktigaste, men heller kva for gåver og talent einiskilde personar i kyrkjelyden både har, kan og vil bidra med.

I frivillig arbeid er det ikkje slik at den eine modellen er betre enn den andre. Vi treng begge modellane for å kunne skape ein fylde i frivillig, kyrkjeleg arbeid. Begge modellane vil vere med oss gjennom denne rettleiaren. For refleksjon om desse to modellane, sjå tekstboksane «Til refleksjon» på side 14.

2.2. Modellen «Sjå, bedømme og handle»

Som det kjem fram i denne rettleiaren er det viktig både å planlegge, og, altså samstundes, vere open for at spontane ytringar kan ende opp i konkrete tiltak. Det er mao viktig å kunne kombinere organisk og instrumentell modell innan frivillig arbeid i kyrkja.

Når ein skal planlegge meir konkret vil det vere nyttig å ha ein fleksibel arbeidsmetode som spelar på lag med det organiske og det instrumentelle med tanke på korleis arbeidet i kyrkjelyden kan blir realisert. I rettleiaren nyttar vi modellen som er utvikla i «Plan for diakoni»⁶. For ein fylldig presentasjon av denne modellen, sjå Den norske kyrkja sin «Ressursbank» om planen.⁷

Dette er ein generell modell som er aktuell på mange område, både i kyrkja og elles i samfunnet. Arbeidsprosessen «Sjå, bedømme, handle» er ein sirkulær prosess og vert aldri avslutta.

«**Sjå**». Bruk blikket. Analyser kyrkjelyden og samfunnet vi er ein del av og dei tiltaka som må/kan/bør setjast i verk opp mot aktuelle utfordringar.

«**Bedømme**». Bedøm kva for oppgåver som må løysast. Ut frå analysen under «sjå» vurderer vi val og prioriteringar ut frå ressursane vi har tilgjengeleg.

«**Handle**». Handle på innhenta informasjon ved å sette i verk aktivitetar og tiltak og evaluer resultatet. Spørsmåla som blir aktuelle i møtet med denne modellen og frivillig arbeid er desse:

Til refleksjon: Instrumentell modell i det frivillige arbeidet

Ved den instrumentelle (oppgåveorienterte) metoden, kan dette vere ein framgangsmåte:

- Lag eit oversyn over dei ulike tiltaka som treng medarbeidarar og kva for oppgåver det er behov for.
- Konkretiser behovet for talet på frivillige, kva for oppgåver som skal løysast og lengda på tenesta.
- Planlegg tidleg slik at du i god tid veit kva det er trong for framover.
- Inviter medarbeidarar til deltaking i planlegging og evaluering av oppgåver.
- Gjer behova synlege i kyrkjelyden. Rekruttering er heile kyrkjelyden sitt ansvar. Når alle i kyrkjelyden er orienterte og veit kva det er trong for, kan dei vere merksame når det kjem nye som melder seg til teneste.
- Hjelp kvarandre til å vere kreative på kven som kan utfordrast til teneste. Kyrkja har mange medlemmar og stor kontaktflate.

Tillit og krav

Kva kvalifikasjonar/restriksjonar er utgangspunkt for kven som kan spørjast? Må ein ha ei definert tru for å kunne verte utfordra? For mange er tenesta vegen inn til ei betre forståing av trua, kyrkja og fellesskapet.

Det er viktig å være romsleg og frimodig når ein inviterer og samtidig må ein respektere svaret ein får.

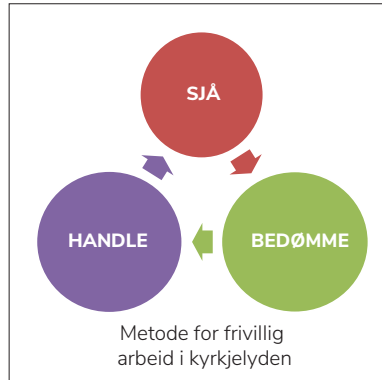
Til refleksjon: Organisk modell i det frivillige arbeide

Ved den organiske (ressursorienterte) modellen, kan desse spørsmåla vere nyttige å stille seg:

- Kva bryr du deg så mykje om at du er villig til å gjere noko med det?
- Kva eigenskapar, evner og engasjement kan du kan bidra med?
- Kva skal til for å få andre til å delta?

I denne typen ressursorientert arbeid med frivillig arbeid, er NMS sitt «Use Your Talents» og «ABCD-metoden» gode verkemiddel for å få til gode prosessar.⁸

- **Kvifor** rekrutterer vi frivillige til ulike oppgåver i kyrkjelyden?
- **Kva** ønskjer vi å bruke frivillige til?
- **Kva** ønskjer frivillige sjølve å gjere?
- **Korleis** rekrutterer vi frivillige til arbeid i kyrkjelyden?
- **Korleis** kan vi gjere det enkelt for frivillige å engasjere seg i vår kyrkjelyd?



Eit svar på korleis dei skal få kunne leve ut sin pasjon er å legge til rette for gode strukturar og system gjennom å gje støtte, oppmuntring og rettleiing til å hente fram dette potensialet. Då kjem ikkje det spontane på kollisjonskurs med dei planlagde og vel gjennomtenkte tiltaka, men som tiltak som fyller ut biletet av kva kyrkjelyden kan vere på sin stad. Vi treng alle.

Metoden «sjå, bedømme, handle» hjelper oss til å vurdere korleis vi planlegg, gjennomfører og vurderer det arbeidet vi har gjort. Det bidreg til å lette arbeidet med målstyring og strukturering av det frivillig arbeidet, og å ta vare på frivillige. Planlegging i god tid er viktig for å få det beste resultatet.

Samstundes er det viktig å vere var for dette: For nokon kyrkjelydar kan denne metodikken verke omfattande og utfordrande å ta fatt på. For andre er dette ein modell som blir opplevd som eit nyttig verktyg. Det er ikkje alltid slik at suksess med frivillig arbeid er avhengig av denne modellen, mange har fått gode resultat utan denne.

Det er likevel eit viktig poeng med å lyfte fram modellen «sjå, bedømme, handle»: vi trur det tener til det gode å arbeide systematisk med frivillige og at denne modellen kan vere ein god hjelp i ein slik situasjon. Andre vel ein annan framgangsmåte. Kva vel de i situasjonen de er i?

La oss no sjå nærare på dei ulike fasane i modellen «sjå, bedømme, handle» og kva som ligg i dei.

2.2.1. Fase 1: «Sjå». Kartlegge kor kyrkjelyden er

Her set vi i gang ein prosess der vi spør: Kor er vi nå? Vi vil «sjå» kyrkjelyden slik han er – her og no. Vi vil sjå «den eller dei nye idéane» slik dei er i lys av resten av kyrkjelyden sitt arbeid.

I prosessen kan dette vere nyttige spørsmål å stille:

- **Kva** finst av kyrkjelydsarbeid i dag?
- **Kven** er dei frivillige?
- **Korleis** blir frivillige organisert og følgd opp i dei ulike arbeidslaga som kyrkjelyden har i dag?
- **Korleis** er samspelet mellom dei tilsette og frivillige i dei ulike arbeidslaga?
- **Korleis** er samspelet med lokalmiljøet kor kyrkjelyden ligg?

Kyrkjelydane er ulike og mange typar oppgåver skal løysast. Det er stor variasjon i korleis kyrkjelydsarbeidet er organisert og korleis dei løyser konkrete utfordringar. Difor er det også svært ulikt korleis kyrkjelydane følgjer opp og legg til rette for frivillige medarbeidarar. I kartlegginga vil det vere lurt å ta for seg kvar einskild del av kyrkjelydsarbeidet. Samtidig er det viktig å sjå alt arbeidet under eitt både med tanke på vurdering av nye tiltak og kva frivillige som er i kyrkjelyden.

2.2.2. Fase 2: «Bedømme» - vurdere kvar kyrkjelyden er i lys av kartlegginga

Fasen er prega av å sjå på, vurdere, bedømme og tolke svara som kom fram i fase 1 opp mot behova i både samfunnet og kyrkja. For nærare konkretisering av korleis dette kan fungere, sjå «Plan for diakoni».

Det er viktig å vere tru mot den informasjonen vi henta inn i fase 1. Vi må analysere informasjonen på ein strukturert måte. For å få dette til, er det viktig å konkretisere «kvar skoen trykkjer» og få eit oversyn over dette. I den prosessen kan dette vere nyttige spørsmål som kan trenge konkrete svar:

- Kva vil vi løfte fram som særskilt viktig å ta vare på og halde fast ved over tid?
- Er det nokre område som treng å bli styrka?
- Er det noko arbeid i kyrkjelyden som kan leggjast ned?
- Kva for behov ønskjer vi å møte?

- Er det noko nytt vi ønskjer å starte opp?
- Kva for draumar for kyrkjelyden ber vi på?
- Er det unyttige ressursar i kyrkjelyd og lokalmiljø? Kan vi involvere desse i kyrkjelyden sitt arbeid?
- Er det sett i gang tiltak i lokalsamfunnet som gjer det vi ønskjer å gjere i kyrkjelyden? Kan kyrkjelyden vere ein ressurs inn i dette arbeidet?

I dette arbeidet er det viktig å vere orientert mot det som er mogleg.

2.2.3. Fase 3: «Handle» - vi går konkret til verks og evaluerer det vi har gjort

Etter kartlegging av både draumar og behov er det tid for å finne ut kva kyrkjelyden vil satse på.

Ei solid satsing krev eit minimum av frivillige og ein hovudansvarleg for gruppa/aktiviteten. Den hovudansvarlege er kontaktperson opp mot ansvarleg for det frivillige arbeidet i kyrkjelyden. (Dette kan vere ein tilsett, frivillige leiarar oppnemnd til oppgåva eller leiarar for underutval som til dømes diakonitualet, trusopplæringsutvalet o.a.)

Ved oppstart av nye tiltak/aktivitetar bør det vera å tilrå at ein som person tar prosjektansvar/koordinatoransvar for det nye tiltaket, men denne personen bør aldri vera aleine om prosjektet. Dersom det er mogleg, bør ein ha ei prosjektgruppe med ein leiar og nokre medarbeidarar. I denne fasen handlar vi på bakgrunn av kartlegginga, vurderinga av moglege tiltak og den endelege avgjerda: Dette vil vi satse på!

Etter prosessen i fase 2 der vi har kartlagt behov, «ønske og draumar»; anten i heile kyrkjelyden (som er å tilrå) eller i ulike utval, er det viktig å sjå på korleis behova kan verte realiserte. Her kan desse spørsmåla vere gode å ha med seg:

- Styrkjer forslaga til nye tiltak arbeidet i kyrkjelyden eller lokalsamfunnet?
- Er tiltaka vi har i tankane å forstå som nye satsingar?
- Er det andre i vårt lokalsamfunn som driv liknande tiltak? Kan vi samarbeide med dei om desse forslaga til tiltak som vi har kome opp med eller bidra inn i eksisterande arbeid?
- Korleis organisere, koordinere og lede arbeidet vi tenkjer å setje i gang?

- Kven skal involverast, bidra og følge opp arbeidet vi vurderer å setje i gang?
- Korleis kan vi rekruttere frivillige medarbeidarar til det nye tiltaket?
- Korleis gi god nok opplæring?
- Korleis kan vi følge opp dei frivillige på ein god måte?
- Korleis kan vi avslutte arbeidsforhold på ein tilfredsstillande måte?
- Basert på denne analysa og innhenta informasjon: Kva vil vi gå i gang med?

Det er ulikt korleis ein grip an denne fasen; om ein vel å handle etter ein instrumentell eller organisk modell for frivillig arbeid. Sjå side 14.

2.3 Andre aktuelle arbeidsmetodar

Modellen «sjå, bedømme, handle» og inndelinga i «organisk og instrumentelt frivillig arbeid» er nokre av fleire teoriar/modellar for frivillig innsats som kan nyttast inn i mot frivillig arbeid i kyrkjelyden, anten åleine eller saman.

Her er nokre døme på kompletterande modellar:

Sogndal og Leikanger-modellen

Kyrkjelydane i Sogndal og Leikanger har over fleire år arbeidd målretta med frivillig arbeid. I handlingsplanen frå 2019 står det mellom anna at målet med planen er at fleire skal kjenne glede over å vere med i frivillig arbeid og få eigarskap til aktiviteten i kyrkjelyden og at kyrkjelyden skal ha nok frivillige til å utføre dei oppgåvene soknerådet treng å få utført. Difor har dei fokusert på å rekruttere, lære opp og ta vare på frivillige medarbeidarar. Deira plandokument og arbeidsmetodar er gode verkemiddel for å få realisert frivillig arbeid i kyrkjelydane.⁹

Vågsbygd-modellen

Vågsbygd-modellen byggjer på frivillige sektorleiarar. I dag har dei til saman ni ulike sektorleiarar. Dei er nøye valt ut og har ansvar for arbeidet i ulike deler av kyrkjelyden. Alle sektorleiarane møter arbeidsutval og sokneråd med jamne mellomrom. Slik sikrar ein at alle delane i kyrkjelyden drar i same retning, og at ein støttar og oppmuntrar kvarandre.

Døme på sektorar: Informasjon, barn, unge, diakoni, misjon, musikk, økonomi og gjevarteneste, bygg og vedlikehald, gudstenesteliv. Denne måten å organisere kyrkjelyden sitt frivillige arbeid har vore eit viktig skritt for å rekruttere fleire og meir nøgde medarbeidarar.¹⁰

Use Your Talents

Frå Madagaskar har Det Norske Misjonsselskap (NMS) henta metoden «Use Your Talents».¹¹ Utgangspunktet er: Korleis kan vi bygge lokalsamfunna og kyrkjene på ein slik måte at vi får ei betre verd? Heilt sentralt i modellen er at kyrkjelyden og den einskilde sine talentar, ressursar, evner og det vi i kyrkja omtalar som nådegåver er nok til å få til endringa vi treng og ønskjer. To sentrale spørsmål er:

- Kva for ressursar har vi?
- Kva ønskjer vi å endre eller justere?

Det handlar om å ta utgangspunkt i det lokale. Gjennom dette tar vi i bruk dei gåvene vi har.

ABCD-modellen

ABCD (Asset-Based Community Development), som liknar svært mykje på «Use Your Talents», er ein strategi for berekraftig lokaldreven samfunnsutvikling utvikla av professorane John McKnight og Jody Kretzmann i Chicago. Metoden handlar om å finne fram til og styrke lokale ressursar som alt er der (og som ein ikkje alltid er klar over eller observant på), og kople dei saman på nye måtar. Ein ser på kva ein er god på heller enn kva som er av problem i samfunnet. Ein samlar engasjerte folk og involverer dei i heile prosessen.¹²

Aktuelt spørsmål i prosessen: «Kva kan lokalsamfunnet best?». Målet er å involvere innbyggjarar til å skape tryggare, sunnare, og meir velfungerande og inkluderande lokalsamfunn.

GAP-modellen

I GAP-modellen er hovudfokuset avstanden mellom no-situasjonen og ønska situasjon, og korleis gapet mellom desse posisjonane kan verte så lite at ein kan kome frå den eine posisjonen til den andre gjennom bevisste handlingar: «Kva må til»? Ulike fagområde har ulike gap-modellar. Modellen vi viser her tar utgangspunkt i ein kyrkjeleg samanheng:

- **Ønska situasjon** (døme: Slik vil vi det frivillige arbeidet skal fungere i kyrkjelyden).
- **No-situasjon** (slik er det frivillige arbeidet hos oss i dag).

GAP-modellen kan med andre ord gjere det tydeleg kva for val som på best måte kan få kyrkjelyden frå ein situasjon eller tilstand til ein annan.¹³

3. Å arbeide med frivillige: ei konkretisering

I dette kapittelet vil vi ta føre oss rekruttering, opplæring og oppfølging av frivillige. Men først; Kor mykje bør kyrkjelyden arbeide med dei frivillige i kyrkjelyden?

3.1 Å finne rette ambisjonsnivå

I arbeidet med frivillige vil det kunne oppstå spørsmål om kor omfattande kyrkjelyden skal gjere til dømes opplæringa og oppfølginga av dei frivillige. Kva med dei som legg til rette for kyrkjekaffi, dei som går inn i ei diakonal kriseteneste – eller i tenester midt i mellom desse ytterpunkta? Og kva om tenesta er i ein liten lokal kyrkjelyd eller i ein storbykyrkjelyd med mange tilbod; Skal opplæringa og oppfølginga vere lik for alle desse? Utgangspunktet i denne rettleiaren er dette: Alle frivillige oppgåver er like viktige fordi dei til saman utgjer ein heilskap i kyrkjelyden og lokalsamfunnet.

Verkemidla for rekruttering, opplæring og oppfølging av frivillige er mange og viktige. Det er samstundes rett å tenke at mellom anna opplæringa og oppfølginga av frivillige bør tilpassast tenesta og den frivillige sine behov. Det viktigaste er at det har gått føre seg ein dialog lokalt på korleis kyrkjelyden skal ta vare på desse momenta.

3.2 Dei fire stega

Ei ramme for den lokale dialogen om kor omfattande ein skal gjere arbeidet med frivillige kan vere å fokusere på «Dei fire stega». Desse stega handlar om korleis ein kan få eit heilskapleg oversyn over kva kyrkjelyden ønskjer å satse på. Dette vil kunne vere særleg aktuelt om ein vel ei instrumentell tilnærming til det frivillige arbeidet. Stega er:

1. **Rekrutteringsarbeidet**, som tar utgangspunkt i oppgåvene, evnene, gåvene og ønska/draumane som dei ulike har og dei ulike tiltaka som er jobba fram.
2. **Opplæringa**, som handlar både om å formidle kyrkjelyden sin visjon og den praktiske opplæringa i kvar einskild aktivitet. Ein må òg ta utgangspunkt i ressursane hjå kvar einskild frivillig.

3. **Oppfølginga**, som handlar om å skape fellesskap, felles eigarskap til det som skjer i kyrkjelyden, og å ta vare på dei medarbeidarane ein har.
4. **Avslutning eller overføring** til nye oppgåver. Nokre oppgåver i kyrkjelydane er tidsavgrensa medan andre sluttar av andre årsaker. Det er viktig at medarbeidarane får ei utfordring til gå inn i noko nytt eller få ei god avslutning.

Korleis kan vi arbeide med rekruttering av frivillige i vår kyrkjelyd?

- Korleis kan vi rekruttere nye til å bidra som frivillige i våre kyrkjelydar?
- Korleis kan vi arbeide med relasjonar i vår kyrkjelyd?
- Korleis kan vi arbeide med å gje ansvar til frivillige?
- Kva kan kyrkjelyden gjere for at kvar og ein kjenner glede ved å bidra?
- Korleis styrke opplevinga av at den einskilde høyrer til i fellesskapet?

Kva kan de gjere i råd, utval og bland tilsette og noverande frivillige sjølve for å styrke dette arbeidet?

3.2.1 Rekruttering

I arbeidet med frivillige er det eit spørsmål som ofte gjentar seg; Korleis kan vi rekruttere nye frivillige?

Svaret på dette spørsmålet heng litt saman med korleis vi arbeider med frivillige, om vi til dømes vel ein instrumentell eller organisk modell. Dette har vi sagt noko om i refleksjonsboksane.

Spørsmålet er også: Kan måten vi rekrutterer nye frivillige på, henge saman med korleis kyrkjelyden legg til rette for gode relasjonar mellom dei som er kyrkjelyden? Kor enkelt er det å vere ny i vår kyrkjelyd – når alt kjem til alt? Er «klimaet» i kyrkjelyden prega av inkludering og at kyrkjelyden vil kvarandre alt godt? Er det slik at alle kjenner seg velkomne på kyrkjekaffien etter gudstenesta og har nokon å snakke med?

Er det eit godt tilhøve mellom unge og gamle, mellom familiar og einslege, dei som ikkje treng tilrettelegging og dei som treng det? Er det eit godt tilhøve mellom migrantar og andre i kyrkjelyden? Ja, har kyrkjelyden arbeidd med dette og

kanskje til og med gjennomført spørjeundersøkingar som kan seie noko om «relasjonsklimaet» i kyrkjelyden? ¹⁴

Utgangspunktet for rettleiaren er at ressursane finst i kyrkjelyden og at vi har mange møtepunkt gjennom aktivitetane som på ulikt vis kan bidra til at nye kan bli frivillige.

Det vil òg vere ansvarleg forvaltning av ressursane å la dei som har vore frivillige ein kort eller lang periode få høve til å slutte med godt samvit – eller berre ha ein pause for ein periode. Her står dialog med dei frivillige heilt sentralt.

Korleis kan vi rekruttere nye til å bidra som frivillige?

Nokre døme:

- Arrangere idéverkstad – samle alle interesserte krefter for å jobbe ut konkrete forslag til aktivitetar.
- Arrangere forteljarkurs for dei som har si teneste til dømes i trusopplæringa eller som tekstlesarar. Gjennom dette bidreg kyrkjelyden til kompetanseheving for den einskilde i si kyrkjelege teneste. Samstundes kan dette òg kome til nytte i andre situasjonar i livet for frivillige.
- Arrangere kurs i innovasjon og nytenking (sett av pengar og tid til å følgje opp 2-3 av prosjekta?)
- Involvére frivillige organisasjonar i lokalområdet til å ta ansvar for delaktivitetar (matlaging, hobbyarbeid, førstehjelpskurs, friluftaktivitetar).
- Involvére mindre fellesskap som bibelgrupper, husfellesskap og foreiningar med konkrete utfordringar om å ta ansvar for ein aktivitet for ei anna gruppe (barn, unge, eldre, menneske med utviklingshemming eller andre)
- Nytte brukerundersøkingar i kyrkjelyden og lokalsamfunnet for å fange opp gode innspel på korleis vi kan rekruttere nye til å bidra som frivillige og kva for ressursar og talent som er tilstades i vårt nærmiljø.

Kven kan vi oppmode ut over dei vi normalt vender oss til?

- Konfirmantforeldre: Leggje til rette for obligatorisk dugnad i konfirmanttida, med overgang til meir fast frivillig innsats?
- Etter sorgsamtale/sorgkurs: Invitere deltakarane til å hjelpe til i aktivitet/ bli med på aktivitet.
- Utfordre pensjonistar/uføre/heimearbeidande og andre med disponibel tid.
- Utfordre ungdom som er flytta til (skuleelevar, studentar, nyutdanna) og som ynskjer å bidra, lære nye ting, få eit miljø.

Kvifor vil frivillige bidra inn i kyrkjelyden? Gjennomgåande grunnar for å vere med som frivillig kan vere:

- ein får ansvar
- ein kjenner glede ved å bidra
- ein får høyre til i ein fellesskap

Med utgangspunkt i dette kan vi spørje: Er vår samanheng ein god stad å vere? Spørsmålet krev òg at ein er bevisst på kva for møtepunkt ein har i kyrkjelyden, korleis ein møter folk og korleis ein inviterer til medarbeidarskap.

Om nokon ikkje vil tene innanfor kyrkja, kan det vere dei heller vil la sitt frivillige engasjementet kome til uttrykk i lokalsamfunnet gjennom til dømes oppgåver som blir lagt ut på heimesida til Frivillighet Norge: www.frivillig.no. Kanskje dei og har vore inne på www.allemed.no som er ein nettstad som vil bidra til den nasjonale dugnaden kor alle barn og unge skal kunne delta i fritidsaktivitetar. Som kyrkje med sans for samskaping er det ein fin måte å vise lokalt engasjement på å engasjere seg her.

3.2.2 Opplæring

Opplæring av medarbeidarane er ein føresetnad for at dei skal vere trygge og trivast i tenesta.

Opplæringa kan til dømes innehalde tre delar:

1. **Kjennskap til mål og visjonar** i kyrkjelyden
2. **Praktisk informasjon om fellesstoff**, til dømes: reglar for kyrkja/ forsamlingshuset, reglar og opplegg for orden, vasking, brannvern og rømningsveggar, nøklar, låsing og alarm, bruk av kaffitraktar og oppvaskmaskin, lagerplass og liknande. Kjennskap til soknerådet sine kriseplanar.
3. **Opplæring** som trengs i tenesta den frivillige skal ha. Dette er eit naturleg ansvar for den som har hovudansvar for aktiviteten.

Det er lurt å ha ein plan for opplæringa som ansvarlege kan følge. Som eit godt hjelpemiddel vil kyrkjelyden sitt ressursdokument i frivillig arbeid vere ein god plass å byrje opplæringa. Sjå under for forslagt til kva innhald eit slik ressursdokument kan ha. Andre nyttige reiskap som kyrkjelyden kan vurdere er oppstartsamtale, oppfølging undervegs og ein medarbeidersamtale.

3.2.2.1 Oppstartsamtale

Oppstartsamtalen er ein stad å kartlegge engasjement, evner og anlegg hjå den einskilde og presentere oppgåver som vedkomande kan kjenne seg vel med. Her kan ein klargjere kva forventningar, avtalar og ordningar som ligg føre. Det kan samanfattast i ein skriftleg forventningsavtale. Ein slik avtale kan gi trygge rammer og felles forståing for begge partar.

Ein slik form for samtale kan vise seg mest aktuell innan den instrumentelle modellen for frivillig arbeid. For frivillige innanfor ein organisk modell vil ein slik samtale kunne kjennast framand og unødvendig då det er idéen som driv, ikkje «kartlegginga av personlegdomen» til den einskilde. Sjå vedlegg for meir informasjon om denne samtalen.

3.2.3 Oppfølging

Oppfølging av den einskilde frivillige medarbeidaren er ein føresetnad for at dei skal kunne oppleve seg sett og ivaretatt i tenesta, det kan gjelde både innan instrumentell og organisk modell.

Eit ressursdokument kan innehalde:

- Velkomstbrev frå øvste leiar
- Siste årsmelding
- Organisasjonskart,
- Verdi/visjon/plandokument dersom ein har
- Oversyn over sentrale leiarar med kontaktinformasjon og annan viktig informasjon
- Felles opplærings- og sosiale tiltak for medarbeidarane
- Lokale informasjons- og opplæringsplanar
- Kontraktar og teiepliktskjema.

Det er viktig at medarbeidare lett kan finne kontaktinformasjon (telefon, e-post) til dei tilsette og hovudleiarane i dei ulike aktivitetane.

Alle må vite kven dei skal kontakte når dei treng råd eller vert forhindra frå å kome til ei avtale.

Dette kan gjerast på ulike måtar. Det viktige er å setja dette i system slik at ein veit at ein tek vare på alle. Kvar kyrkjelyd må finne sin måte å gjere det på.

I store kyrkjelydar bør ein ha eit system der kvar gruppe eller aktivitet har ein hovudleiar. Leiaren får oppfølging av ein av dei tilsette. Denne leiaren har så ansvaret for vidare oppfølging av dei andre frivillige. Ein får då eit omsorgsnett der alle vert sett.

Planar for oppfølging av medarbeidarar kan vere ulike. Her er døme på kva ein slik plan kan innehalde:

- Tilstreккеleg og tilpassa **opplæring** før dei byrjar, inkludert oppstart-samtale
- Undervisning og åndeleg **påfyll** undervegs i arbeidet, t.d. Alpha-kurs (www.norge.alpha.org) og andre utoverretta tiltak.
- Tilgang til samlingar der ein kan **utveksla erfaringar**.
- Personleg **retteiing og oppfølging** minst ein gong i semesteret i form av ein medarbeidarsamtale og eventuelt retteiing undervegs.
Dette er spesielt viktig for ungdomsarbeid
- Alle medarbeidarar får tilgang på **medarbeidarsamlingar** 1-2 gonger i året.
- Ha ein **kontaktperson** som dei kan kontakta, også utanom dei avtalte møta kvart semester.
- Ha ei **arbeidsskildring**
- Få **markering ved start** og eventuelt avslutning av tenesta (viktig og for sokneråd).
- Få **uformell kontakt** på telefon eller på felles møtestader.
- Ha **jamlege leiargruppemøte** i den einskilde aktiviteten.

Kvifor er denne oppfølginga så viktig? Det er viktig å bli sett, høyrte og rett-leia i det arbeidet ein gjer. Unge leiarar påpeikar at dei har eit ønske om ein som bryr seg om dei, ein som utfordrar og som dei kan ha som samtalepartnar. Medarbeidarsamtale ein gong i semesteret er difor ein god hjelp for å systematisere dette.

Ein kan òg invitere til felles gruppesamtalar for dei ulike tiltaka, til dømes for gudstenesteteam, søndagsskulearbeidet, barnegrupper mm. Her kan dei ulike gruppene lufte felles gleder og utfordringar i eit støttande fellesskap. Slike samtalar fører til at medarbeidarar trivst betre, får nytta evnene sine, tek initiativ, får tilbakemelding og oppfølging, og opplever i større grad at dei kan påverka avgjersler.

I kyrkjelydsarbeidet har vi døme på medarbeidarar som sa ja til ei oppgåve på eit tidspunkt, og seinare aldri er spurte om korleis arbeidet går, om dei trivst, om ting kan gjerast annleis eller om dei ynskjer å slutte. Ein har sett når dei så gjev beskjed at dei trekkjer seg, synest det som om ingen bryr seg. Dette er ikkje bra. Våre medarbeidarar sit på verdfull erfaring og informasjon som det er særst viktig for kyrkjelyden å kjenne til!

Det er behov for at oppfølginga skjer på ein tydeleg og ryddig måte. Då kan vi:

- **Fange opp signal** som viser at nokon ønskjer ei endring.
- **Vise respekt** når nokon ønskjer pause.
- **Gje ein god avslutning**
- **Vurdere** om det meir ønskjeleg med permisjon eller overgang til anna teneste.

Nokre gonger strekkjer ein frivillig medarbeidar seg lengre enn det som godt er, anten fordi det er mangel på folk eller av samvitsgrunnar. Vi viser oss trygge og rause når vi følger opp frivillige med samtalar om korleis dei har det i tenesta og når ein person kan avslutte med godt samvit. Det er viktig å signalisere at ein ikkje vert stengt ute frå fellesskapen om ein tek ein pause.

Gode fellesskap vil alltid ha plass til dei i kyrkjelyden som ikkje er så aktive. Dei er òg ein del av fellesskapet.

Til ettertanke: Som eit bidrag i medarbeidaromsorg: Kva med å markere FN sin dag for frivillig arbeid den 5. desember? Kva med å leggje inn behov kyrkjelyden har med tanke på frivillige arbeidarar på www.frivillig.no. Dette kan funnere rekrutterande til oppgåver og skape merksemd om det kyrkjelyden gjer. Korleis ville det ha blitt tatt i mot i din kyrkjelyd?

3.2.3.1 Medarbeidarsamtalen

I arbeidet med å styrkje omsorga for frivillige er det kyrkjelydar som vel å ha medarbeidarsamtalar med frivillige.

Andre finn andre måtar å samhandle med og vise omsorg for frivillige på. For kyrkjelydar som har ressursar til dette kan medarbeidarsamtalar vere eit naturleg grep. For andre er det ikkje det. Som i alt anna som er omtala i dette heftet vil det

viktigaste vere at kyrkjelyden er seg bevisst om medarbeidarsamtalen er noko kyrkjelyden vil nytte seg av eller ikkje og gjerne kvifor.

Kva er ein medarbeidarsamtale i frivillig arbeid?

Medarbeidarsamtalen er meir enn å ta ein telefon og spørje korleis det går. Det er ein klart definert samtale med fastlagt tidsramme og innhald. Den frivillige må minst ein gong i året ha høve til å få uttrykke gleder og sorgar i tenesta si, og få seie noko om dei vidare planane. Den som leier samtalen kan vere ein løna eller frivillig som har mandat til å ta samtalen på vegne av kyrkjelyden. Det kan vere anten ein som leier det enkelte tiltaket eller ein med overordna ansvar for frivillige i kyrkjelyden.

3.2.4 Avslutning eller overføring

Når den frivillige avsluttar tenesta, er det verdfullt for både kyrkjelyden og den frivillige å ha ein oppsummerings- og avslutningssamtale. Ein god samtale legg vinn på å fange opp erfaringar og tankar vidare for aktiviteten/oppgåva. Det er godt å ha faste rutinar for å takka medarbeidarar for tenesta. Då vert slike markeringar like for alle, anten det gjeld avslutningssamtale, gåve eller fest.

I samband med ein oppsummerande og avsluttande samtale for einskilde medarbeidarar, kan desse spørsmåla vere nyttige å stille:

- Kva har vore bra, kva har vore mindre bra?
- Kva er årsaka til at du ønskjer å slutte?
- Kva kan kyrkjelyden gjere for å leggje tenesta betre til rette?
- Kva erfaringar/lærdom/arbeidsmetodar er det viktig å føre vidare?
- Treng du hjelp til å arbeide vidare med vanskar med oppgåva eller relasjonar i tenesta?
- Ønskjer du å vere med i ein annan samanheng i kyrkjelyden?
- Ønskjer du at nokon i kyrkjelyden skal kontakte deg att?

Nokre kyrkjelydar vel ei felles avslutning for frivillige i t.d. gudstenesta, gjerne med litt ekstra til kyrkjekaffien etterpå. Andre vel å kome med ei personleg helsing og ein kort samtale om tenesta. Atter andre vel ein meir offentlig takk t.d. i kyrkjelydsbladet og ein attest eller liknande som vedkommande kan bruke seinare. Mange arbeidsplassar legg vinn på om søkjarar har vore aktive som frivillige. Dette gjeld òg når soknerådet avsluttar tenesta si.

Det viktige er her at ansvarlege for kyrkjelyden sitt frivillige arbeid har samtalt om korleis frivillige skal takkast av og har ei bevisst haldning til dette, og gjennomfører den ordninga som blir vedteken.

Hugs å la medarbeidaren slutte med godt samvit og med visse om at tenesta er høgt verdsett. Når ein takkar av frivillige medarbeidarar må alle få same påskjønning for utført arbeid. Om ikkje kyrkjelyden vel å ta dette på alvor kan det gå ut over rekrutteringa av nye frivillige seinare.

Kva gjer vi med gjevartenesta i vår kyrkjelyd?

- Frivillig arbeid handlar om at kvar og ein kan gjere ein aktiv innsats i møte med menneske i kyrkjelyden.
- For nokon kan det vere vanskeleg å engasjere seg direkte. Kanskje helsa har skranta, den frivillige bur for langt unna til å bidra i kvardagen eller det er andre tilhøve som hindrar den einskilde.
- Da kan løysinga vere å engasjere seg i gjevartenesta. Her kan alle vere med. Alle har noko å gje. Dette kan såleis vere ein form for frivillig arbeid. For kyrkja treng midlar for å lukkast med å nå måla sine. For å gjere det enklare kan det vere ein idé å arbeide fram prosjekt som kan vere ei satsing for ein avgrensa periode, med avgrensa budsjett av arbeidstid og pengar.

Reflekter over dette: Korleis kan soknerådet eller andre strategiske grupper i kyrkjelyden arbeide for å leggje til rette for ei god gjevarteneste?

3.3 Kollektiv oppfølging av frivillige

Det er ikkje berre viktig å legge til rette for oppfølging av kvar einskild frivillig for seg; det er også viktig å byggja eit lag – å bidra til ei oppleving av fellesskap. Ein måte å gjere det på kan vere å leggje til rette for ein fast årleg eller halvårleg møtestad. Samlinga gjev høve til å vise at ein set pris på dei frivillige. Desse samlingane gjev òg høve til å understreke strategien, inspirere til vidare innsats og knyte sterkare band mellom alle medarbeidarar.

Gode tema og flinke føredragshaldarar har vist seg å vere viktige «trekkplaster». Korgfest eller spleiselag er òg gode, rimelege alternativ. Nokre stadar organiserer

og vartar dei tilsette opp for dei frivillige slik at dei kan vere gjester. Andre stadar vel ein andre løysingar på organiseringa.

Denne rettleiareren meiner det er viktig at dei frivillige medarbeidarane ikkje har hand om denne dagen då det bør vere ein god samanheng mellom å yte og nyte – også i frivillig arbeid i kyrkja.

Smågåver/oppmuntringar kostar lite og gleder mykje. Ein bør ha eit system for t.d sommar,- jule- og/eller fødselsdagshelsingar til dei frivillige. Den same merksemda kan òg bli dei som sit i soknerådet til del då dei har tatt på seg uløna verv som kjem kyrkjelyden til gode.

Jamlege tilbakemeldingar og oppmuntringar til dei frivillige er viktige og naudsynnte. Det er òg viktig å synleggjere arbeidet medarbeidarane gjer.

3.4 Evaluere

Ein viktig del av *sjå-bedømme-handle*-metodikken er å evaluere; har vi gjort det vi sa vi skulle gjere eller har vi gjort noko heilt anna? Om vi valde å gå ein annan veg enn den vi bestemte oss for; kvifor valde vi denne vegen og kva førte det til?

Alle organisasjonar har nytte av å lære, utvikle seg og evaluere drifta si; både heile organisasjonen, og dei ulike tiltaka. Slik er det òg for det frivillige arbeidet i kyrkjelyden. Her er nokre spørsmål som kan stillast når kyrkjelyden skal evaluere sitt frivillige arbeid:

- Har vi gjort det vi sa vi skulle gjere i den perioden vi har lagt bak oss?
- Har vi gjort noko anna i denne perioden?
- Kva har vi lært av det vi har gjort?
- Kva vil vi gjere annleis neste gong?
- Har arbeidet vårt endra seg i den perioden vi evaluerer? Frå kva til kva?
- Har arbeidet vårt hatt betydning for korleis kyrkja vert oppfatta i lokalmiljøet?
- Har kyrkja blitt meir synleg i denne perioden?
- Har kyrkja blitt meir målretta i sitt arbeid?
- Har kyrkja sitt arbeid med og for frivillige endra seg i perioden?

Ved å vere ærlege i våre svar på desse spørsmåla, vil vi kunne få ny kunnskap om det arbeidet vi har lagt bak oss og gå inn i framtida med nye, viktige erfaringar.

4. Kommunikasjon og dialog - samtalen som verkemiddel

Kommunikasjon og dialog er både verkemiddel for å styrke relasjonar og verkemiddel i rekruttering og oppfølging av frivillige.

I ein dialog blir innhald kommunisert, nokon gonger bevisst – nokon gonger ubevisst. Situasjonen stiller krav til begge partar si evne til å kommunisera og evne til å lytta og prøva å forstå kvarandre sine synspunkt.

Grunnlaget for ein god dialog byggjer på tillit – at den frivillige opplever at den som leiar samtalen vil den andre vel. Dette skjer m.a. ved å førebu samtalen godt og ved å nytte seg av opne og lukka spørsmål og bidra med aktiv lytting.

4.1 Lukka spørsmål

Eit lukka spørsmål er eit spørsmål kor ein vil kunne få korte svar som til dømes «ja» eller «nei». Dette kan fort føra til eit «spørsmål- svar- spel». Lukka spørsmål må difor vere kombinerte med opne spørsmål. Døme på lukka spørsmål: «Passar det at vi har møtet i dag?». «Har du lyst på ein kopp kaffi?». «Frys du?».

Å vere ein aktiv lyttar

Å vere ein aktiv lyttar krev at ein er til stades i samtalen. Det kan kome til uttrykk gjennom sett å handle på og å uttrykke seg på. På nettsida www.estudie.no/aktiv-lytting får ein gode tips til korleis ein kan bidra med aktiv lytting i ulike situasjonar:

Inviterende lytting. Vises med småord som: Hm! Jasså! Åh! Bra! ... osv.

Døråpnere. «Fortel mer om dette, dette høres viktig ut for deg!»

Klargjørende spørsmål. «Nå følger jeg deg ikke helt kan du gi meg et eksempel?»

Gå saman to-og-to. Prøv ut dette. Kva skjer i samtalen når de nyttar desse verkemidlane?

4.2 Opne spørsmål og aktiv lytting

Eit opne spørsmål gjev den einskilde høve til å fortelja friare. Slike spørsmål startar gjerne med spørjeorda: kva, korleis eller kvifor. Med andre ord spørjeord som gjer det mogleg å skildre ein situasjon, kjensler, behov mm. Opne spørsmål inviterer til ein større grad av aktiv lytting.

Målet med aktiv lytting er å få tak i den frivillige sin tankar og erfaringar for å gje den frivillige ei oppleving av å bli både sett og forstått. Ved aktiv lytting viser ein både gjennom ord og handlingar (ansiktsuttrykk mm) at ein faktisk høyrer kva den frivillige seier og tar stilling til det.

Aktiv lytting inneber både verbal og nonverbal kommunikasjon. Vi kommuniserer både med orda vi nyttar og måten vi opptrer på i møte den andre. Ein respons kan mellom anna vere å be den andre fortelje meir: «Eg høyrer du seier du ikkje forstår korleis du skal gå fram i denne situasjonen. Kan du fortelje meir om kva som gjer dette vanskeleg for deg?».

Nokon gonger kan det vere nok berre å vise med blikket, nikke bekräftande eller seie små ord som «hm», «åh», «bra», «ikkje sant» mm. for å uttrykkje at du forstår eller vil gje din støtte til den andre. Det å nytte pausar og å vere stille saman er òg ein form for aktiv lytting: det handlar om gi rom for den andre. Gjennom dette kan «orda mellom orda» kome til uttrykk. Aktiv lytting handlar til sjuande og sist om å få fram den andre sine tankar, kjensler og erfaringar og å la desse få rom. På denne måten kan samtalepartnaren oppleve seg sett og forstått.

Til slutt i denne omgang: Det er sjølvsagt heilt grunnleggjande at ein ikkje avbryt den som pratar. Hugs å skru av mobilen, ikkje sjå på klokka jamleg eller gjer uttrykk for at dette er ein del av dine keisame, «obligatoriske oppgåver».

Kirkens SOS har gjennom mange år og mange samtalar med menneske i ulike livssituasjonar kome fram til ti gode råd for den gode samtalen. Desse kan det vere nyttig å gjere seg kjent med.¹⁵

4.3 Om å formidle råd og tips

Skal leiaren formidle tips/råd til den frivillige? Kva skal leiaren gjere om den frivillige spør om tips eller råd på korleis det er mogleg å løysa ein konkret utfordring?

Det er ulikt korleis utfordringar skal løysast/kommuniserast. Det er oftast fleire veger til målet. Normalt skal ein vere forsiktig med å kome med konkrete løysingar. Ein bør heller invitere den frivillige til å reflektere høgt over situasjonen. På denne måten kan den frivillige bli ein aktiv part i løysinga av ein eller fleire konkrete utfordringar. Dette kan vi kalle «å reflektere seg fram til ei løysing». Slik metodisk refleksjon tar utgangspunkt i at ei utfordring ofte vert sett frå berre ei side. Difor er det lurt å oppfordra den frivillige til å reflektera over andre sider av saka.

- Korleis ser situasjonen ut for andre involverte?
- Korleis er det å vere i den andre sine sko?

Når løysing skal diskuterast, bør den frivillige få høve til å koma med sine forslag. Dette arbeidet kan vere krevjande, men òg særst gjevande. Aktiv lytting er då viktig for at medarbeidaren sjølv kan koma fram til løysingsforslag.

Nokre gonger kan det vere vanskeleg å kome i gang med denne typen refleksjonar: at det ikkje alltid er like enkelt å finne vegen eller forstå korleis ein skal løysa ei utfordring. Nokon har då erfart at det kan vere nyttig om leiaren kan formidle ein bodskap gjennom ein historie eller ei tidlegare oppleving av ei liknande utfordring. Ein slik metode kan stimulere til eigne refleksjonar. Det er viktig å vere merksam på at dette ikkje skal ta fokuset i samtalen. Det er ikkje eksempelet/forteljinga som er viktig i seg sjølv, men kva eksempelet/forteljinga kan bidra med i forma av ny forståing, ny erkjenning. Det er ikkje for ingenting at Jesu eigne likningar står seg den dag i dag. Dei er konkrete, men peikar ut over seg sjølve, ut over tid og rom. Difor kan dei òg vere til hjelp for oss i dag. Sjå også dei ulike casa som er i vedlegget til denne rettleiaren. Dei kan bidra inn i ein refleksjon.

Når skal vi likevel gje konkrete råd?

I nokre høve er det likevel naudsynt å vere tydelege og klare i dei råda ein gjev. I slike høve er det naudsynt å lage ein konkret plan over korleis ein skal gå fram for at utfordringa skal bli løyst på ein best mogleg måte. Og: om ei sak skal følgjast opp av leiaren for tiltaket, må den frivillige få innsikt i korleis dette vil bli gjort, og gi sitt samtykke.

4.4 Den vanskelege samtalen

Som leiar må ein nokre gonger ta opp kritikkverdige forhold med frivillige medarbeidarar. Det kan handle om å overskride grenser for korleis ein er eller kva

ein gjer saman med andre. Det kan og handle om korleis ein handsamar andre. Slike samtalar kan vere ubehageleg for både leiaren og den frivillige. Som leiar har ein eit ansvar for å løyse opp i problema som kan oppstå når ulike menneske med ulike føresetnadar skal samarbeide. Slike samtalar krev mot, tryggleik og klokskap. Ein må hugse at med mange medarbeidarar med ulike føresetnadar, vil det alltid vere nokon som treng ekstra oppfølging og ei påminning om korleis ein skal vere overfor andre.

Før ein slik samtale må ein vere sikker på at medarbeidaren er klar over kva samtalen gjeld. Sjekk at situasjonen, som har utløyst behovet for samtalen, er rett oppfatta. Dette gjeld både om situasjonen har oppstått nyleg eller tilbake i tid.

Det er svært viktig å lytte godt til kva medarbeidaren har å seie frå si side av saken/situasjonen. Som leiar må ein vere sjølvkritisk og våge å ransake si eiga rolle. Det kan hende at medarbeidaren sitt problem er leiaren.

Nokre moment for ein slik samtale:

- **Samtalen må gjennomførast raskt.** Ikkje lat det gå for lang tid før du tek initiativ til å gjennomføre samtalen. Det er lett å utsetje samtalar du veit vert vanskelege, men som oftast vil problemet berre vekse dersom du ventar med å ta det opp.
- **Sørg for at tilhøva kring samtalen** er trygg og skjerma. Den må ikkje verte avbroten av telefonar, andre personar, eller av tidspress.
- **Spør først om korleis medarbeidaren** opplever si teneste og samarbeidet med dei andre medarbeidarane. Ver konkret på kva du har høyrsett. Ver tydeleg på kva som er utfordringa i den aktuelle hendinga.
- **Presenter utfordringane slik du ser dei.** Hent heile tida inn medarbeidaren sitt syn på det du presenterer.
- **Pass og på at han/ho har forstått ditt syn** og gjer det mogleg for medarbeidaren å kome fram med si forståing av den aktuelle hendinga.
- **Bruk tid på å la medarbeidaren forstå utfordringa**, og prøv å bli samde om problemstillinga før de saman vurderer tiltak.
- **Sett rammene for korleis tenesta skal utførast**, og lat medarbeidaren sjølv i størst mogeleg grad vere med å finne løysinga innanfor desse rammene.

Det er viktig å vere tydeleg på kva som er akseptabel åtfærd overfor andre; både kollegaer og dei en arbeidar blant. Kyrkja har forventningar om ei framferd som tek vare på den andre. Fordi det utenkjelege kan skje, skal soknerådet ha planar for korleis ein då skal gå fram.

5. Avslutning og oppsummering

Vi har i denne rettleiaren fokusert på frivillig arbeid i kyrkjelydane og korleis vi kan arbeide med dette i kyrkjelydane.

Materialet er supplert med vedlegg som kan bidra som ressursar og innspel til samtale lokalt. Det kunne vore skrive mykje meir, men håpet er at denne ressursen kan bidra til samtalar i sokneråd og andre plassar kor temaet vert samtalt om.

På Bjørgvin bispedøme sine heimesider vil du òg finne døme på kontaktar, teierklæring, og planar det er viktig at frivillige veit om. Det er også tatt med lenker til anna aktuelt stoff. Sjå: www.kyrkja.no/bjorgvin/frivillig

Vi har i denne rettleiaren blitt utfordra av biskopen til å våge, tru og bevege. Våge frivillig arbeid i kyrkjelydane, tru at Gud er med i det arbeidet vi står i og bevege menneske til handling slik at kyrkja kan vere med å forme vår tid og vårt samfunn.

Om kyrkjelyden til dømes skulle våge å stille seg spørsmålet: «Kva ville vere det aller største vågestykket for vår kyrkjelyd i satsinga på dei frivillige?» Kva ville de då svare?

I dette heftet har vi fått auga opp for at frivillig arbeid ikkje berre er eit viktig satsingsområde for kyrkja, men òg for lokalsamfunn og alle som høyrer til i kyrkja. Frivillig arbeid er også viktig for den einskilde. Gjennom eit frivillig engasjement kan kvar og ein få gi uttrykk for trua, ønsket om å høyre til og det å vere engasjert i noko som gir mening. Ja, frivillig arbeid kan bekrefte menneskeverd.

Vårt håp er at rettleiaren kan vere til hjelp for å løfte nokre av desse perspektiva og gje tankar og konkrete innspel om frivillig arbeid i kyrkjelydane. Kanskje rettleiaren også kan bidra til å byrje ein ny praksis her hjå oss? Kva med å seie «Takk for samarbeidet!» i staden for «Takk for hjelpa!» neste gong vi vil anerkjenne frivillige sin innsats. For frivillige, tilsette, råd og utval, gamle og unge, ja vi alle: vi er eit lag som skapar noko saman. Til det beste for mange.

Takk for samarbeidet!

Vedlegg 1: **Ulike eksempel**

Case 1: «Nokon må ta ansvar når presten er sjukmeld». Soknepresten i Utmarka er delvis sjukmeld, og har ikkje vore på soknerådsmøte på eit halvt år. Under «eventuelt» på soknerådsmøtet vert det diskutert kva soknerådet bør gjere for å lette på presset på presten. Det bur to tidlegare emissærar i soknet, og soknerådet vedtek at dei skal spørje desse (som frivillige medarbeidarar) om å halde preika ved gudstenestene framover.

Spørsmål til samtale:

Når soknerådet vel å i gripe inn i denne situasjonen:

- Kva seier kyrkjeordninga om oppgåvene til soknerådet på den eine sida og oppgåvene til soknepresten på den andre sida slik det kjem til uttrykk i tenesteordninga for prestar? Er det interessekonfliktar her?
- Kan soknerådet ta seg til rette slik caset over tyder på at dei vil med utgangspunkt i «Kirkeordning for Den norske kirke» kor det står: «Guds Ord kan bli rikelig forkynt (...)?»

Case 2: «Han kan da ikkje snakke på den måten?» I Pilkefjorden sokn har soknerådet fått i gong mekkeverkstad for påhengsmotorar. Ein dugande mekanikar frå nabosoknet er engasjert, og på klubbkveldane annakvar veke kjem det 8-10 ungdommar og skrur på motorar. Nokre foreldre har reagert på det ungdommane fortel om korleis mekanikaren ordlegg seg – det er kort mellom bannorda og i tillegg blir det tatt opp emne som foreldra ikkje meiner høver i ein slik klubb.

Spørsmål til samtale:

- Kva gjer soknerådet?
- Kva omsyn skal ein vise til tiltaket og dei som kjem?
- Kva omsyn skal ein vise til mekanikaren?
- Kva omsyn skal ein vise til omdømmet til den lokale kyrkja?

Case 3: «Kva kan vi gjere med dei som flyttar heim igjen?» Soknerådet i Ytre Gubbevik ser at snittalderen for dei som deltek på gudstenestene går opp. Det er eit par barnefamiliar som går i kyrkja, men resten er godt vaksne. Oddvar,

som var leiar i ungdomsklubben til den vart lagt ned, flyttar heim att etter utdanning og nokre års arbeidserfaring, han skal ta over verkstaden etter faren. Han kjem til kyrkja nokre gonger, men blir så borte.

Spørsmål til samtale:

- Korleis engasjere Oddvar?

Case 4: «Vi forstår ikkje kva ho les!» Olga er tekstlesar i Blautmyra kyrkje på annakvar gudsteneste. Soknet har berre ein annan tekstlesar, det er vanskeleg å rekruttere fleire. Problemet er at Olga ikkje klarar å lese ein heil setning i samanheng. Kyrkjelyden får ikkje med seg det ho les, ho stotrar og les feil, og ho er den einaste som ikkje oppfattar dette.

Spørsmål til samtale:

- Korleis kan kyrkjelyden kome seg ut av dette uføret?
- Korleis kan kyrkjelyden ta vare på Olga i denne situasjonen?

Case 5: «Born kan da ikkje gjere teneste ved gudstenesta!» Guri og Nils er kyrkjevertar ved gudstenestene i Bakevja kyrkje. På familiegudstenesta tek dei med seg barnebarnet på seks, og ho får vere kyrkjevert med dei. I soknerådet vert dette teke opp: «*Er det greitt å la så små born vere kyrkjevertar?*» «*Slik har vi aldri gjort før!*» «*Det er uansvarleg å la ungar ønskje folk velkomen til kyrkja.*»

Spørsmål til samtale:

- Bør vi ha aldersgrense for tenester i kyrkja?
- Kven blir fornærma – eller glad – over å bli teken mot av ein seksåring?

Case 6: «Kva kan vi gjere for å halde på ungdommane?» Kenneth og Ronny har hatt teneste som kyrkjevertar gjennom konfirmantåret i Svartbakneset kyrkje. Dei har etter kvart vakse inn i rolla, og kyrkjelyden viser at dei set pris på dei to ungdommane. Konfirmantåret går no mot slutten, og kyrkja har veldig lite tilbod til ungdommar etter konfirmasjonstida.

Spørsmål til samtale:

- Korleis få Kenneth og Ronny til å halde fram i tenesta etter konfirmanttida?
- Kan så unge bli engasjerte som frivillige i ei slik oppgåve?

Vedlegg 2:

Andre spørsmål til samtale om frivillig arbeid

I boka «Fokus: frivillighet»¹⁶ er mange gode spørsmål til samtale. Vi oppmodar kyrkjelydane til å nytte boka og spørsmåla i utviklinga av eit godt og velfungerande frivillig arbeid lokalt.

For å kome i gang siterer vi nokre av spørsmåla her. Spørsmåla kan nyttast i sokneråd, stab, ungdomsgruppa, gudstenesteutvalet mm:

- Kvifor arbeide med frivillig arbeid og satse på frivillige medarbeidarar?
- Kva fungerer godt i dag med tanke på rekruttering og oppfølging?
- Korleis motivere nye frivillige til å ta del i arbeidet?
- Korleis bli meir synlege i lokalsamfunnet? Korleis snakke om frivillig arbeid på ein inkluderande og motiverande måte?
- Kva gjer vi når stab og frivillige har ulike forventningar til arbeidet?
- Kva opplæring og oppfølging gir vi frivillige? Er den god nok?
- Korleis sikre at alle som ynskjer å vere frivillige får høve til det?

Desse spørsmåla fungerer både som ein god innføring i samtalar kring frivillig arbeid og som gode spørsmål når tiltak skal evaluerast – saman med dei andre spørsmåla nemnd i førre avsnitt.

Vedlegg 3:

«Sjå, bedømme, handle» - ein utvida refleksjon om strategiske val

Her set vi i gang ein prosess der vi spør: Kor er vi no? Vi må «sjå» kyrkjelyden slik han er – her og no. I rettleiaren vart det stilt ope spørsmål som skulle bidra i ein kreativ prosess i kyrkjelyd, sokneråd og andre miljø kor frivillig arbeid er omtala og arbeidd med.

For kyrkjelydar som ønskjer fleire spørsmål som kan bidra inn i deira kreative prosess, kan kanskje desse spørsmåla vere nyttige. (vi har arbeidd med desse tema: aktivitetar, personar, rekruttering, opplæring, draumar/visjonar):

Aktivitetar

- Kva gjer vi i kyrkjelyden? Kva gjer vi ikkje?
Er det noko vi vil styrkje og ta vare på?
- Kva for behov ser vi i kyrkjelyden? Kva for behov ser vi i samfunnet?
- Er det noko vi vil gjere annleis eller skal leggje ned? Skal vi starte noko nytt?

Personar

- Kven har leiande og/eller koordinerande ansvar i kyrkjelyden?
- Kven er dei frivillige i dag og kor lenge har dei vore med?
- Korleis er samspelet mellom tilsette og frivillige?
- Kven har idear til nye tiltak i kyrkjelyden?
- Kven ser stader for utvikling av kyrkjelyden og samarbeid med andre i lokalsamfunnet?
- Kva kan vi gjere for dei av våre frivillige som i dag er aktive i tenesta og som har gitt/gir signal om at dei er slitne og lite motiverte?

Rekruttering

- Korleis rekrutter til frivillig teneste? Nyttar vi t.d. personleg kontakt, kyrkjeblad, lokalavisa, heimesida, Facebook, Snapchat, Instagram, osb.
- Kva kan vi gjere annleis for å nå nye frivillige medarbeidarar?

Opplæring

- Kva er behovet for opplæring og informasjon i oppgåvene og rollene?
- Kva behov er det for samlingar med grupper av frivillige og tilsette?

Draumar/visjonar

- Har vi draumar for korleis vi kan vere kyrkje på andre/nye måtar?
- Korleis kan vi gje rom for at fleire kan vere med å dele sine tankar og draumar om dei ulike delane av kyrkjelydsarbeidet?

Fase 2: «Bedømme» - vurdere kvar kyrkjelyden er i lys av kartlegginga

Fasen er prega av å sjå på, vurdere, bedømme og tolke svara som kom fram i fase 1 opp mot behova i både samfunnet og kyrkja.

Aktivitetar

- Er arbeidet vi gjer i dag og som vart presentert i fase 1 ein god måte å arbeide på?
- Blir måla nådd slik dei kjem fram i visjonen og kyrkjelyden sin handlingsplan?
- Er vi, andre organisasjonar, kommunale etatar eller andre allereie engasjerte i arbeid som blir foreslått sett i gang?

Personar

- Står våre frivillige lenge i tenesta?
- Får dei nødvendig oppfølging?
- Kan vi styrke samspelet mellom tilsette og frivillige?
- Kva gjer vi dersom det kjem signal om at dei frivillige blir utlada/utslitne?
- Får dei frivillige nytte sine gåver og anlegg på ein god måte?
- Inviterer vi breitt frå heile kyrkjelyden?
- Engasjerer vi frivillige frå foreldregrupper, bibelgrupper, kor, unge, eldre osv.

Rekruttering

- Korleis er responsen på dei tiltaka vi nyttar i rekrutteringa?
- Kan vi gjere nokre grep for å bli meir målretta i rekrutteringa?
- Oppnår vi kontakt med alle moglege målgrupper?
- Nyttar vi dei naturlege møtepunktta godt nok?
- Når vi ut til dei vi har kontakt med?
- Er det plass for alle som ønskjer å vere frivillige – uavhengig av meistringsnivå, funksjonsnivå, kjønn, legning osv.

Opplæring

- Korleis er oppslutninga på opplæringa og andre samlingar i dag?
- Gjev opplæringa god innføring i det konkrete arbeidet?

Draumar/visjonar

- Korleis lar vi mangfaldet få rom i våre draumar og visjonar?
- Korleis lyttar vi til andre sine draumar og visjonar?
- Har vi nok arenaer for å løfte fram det kvar og ein ber på?

Fase 3: «Handle» - vi går konkret til verks

I fase 3 er det tid for å handle på bakgrunn av kartlegginga og vurderinga av moglege tiltak.

Etter fase 2 der vi har kartlagt både behov, «ønskjer og draumar»: anten i heile kyrkjelyden (som er å tilrå) eller i ulike utval, er det viktig å sjå på korleis behova kan verte realiserte. Då vil det og vere viktig å leggje inn planer for evaluering og korleis dette skal skje. Både iverksetting og evaluering kan organiserast rundt stikkorda aktivitetar, personar, rekruttering, opplæring og draumar/visjonar.

Aktivitetar

- Kva er målsettinga med ny aktivitet? Kven vil vi nå og kva vil vi oppnå?
- Kor lenge skal aktiviteten vare?
- Er det utgifter knytta til deltaking i aktiviteten? Kven betalar?
- Kor kommuniserer vi ut informasjon om aktiviteten?

Personar

- Kven har sagt ja til å vere med som medarbeidarar og kven leiar tiltaket?
- Har leiarane naudsynt kompetanse til å gjennomføre aktiviteten?
- Må vi kjøpe tenester for å gjennomføre aktiviteten?
- Treng vi rekruttere fleire medarbeidarar?

Rekruttering

- Korleis rekrutterer vi deltakarar til aktiviteten? Nyttar vi relasjonsbasert kommunikasjon, kyrkjebladet, Facebook, andre sosiale medium?
- Korleis kan vi legge til rette for ei målretta rekruttering av deltakarar?
- Kan nettverket av organisasjonar lokalt vere ein medspelar i rekrutteringsarbeidet? Korleis?

Opplæring

- Har leiarane som skal bidra nok kompetanse til å gjennomføre aktiviteten?
- Korleis kan vi bygge og styrke noverande kompetanse?
- Kven i lokalsamfunnet kan vi spele på i utviklinga av naudsynt opplæring?
- Kor er ressursane?

Draumar/visjonar

- Kva for draumar og visjonar ønskjer vi å stimulere med denne aktiviteten?

Vedlegg 4:

Døme på samhandling om gudstenesta

Kva er ei gudsteneste? Gudstenesta er ei samling for fellesskapet av dei som trur og dei som ønsker å vere del av eit trusfellesskapet. Forma på gudstenesta kan variere frå stad til stad, og liturgien har fleire valfrie ledd. Hovudinnhaldet er likevel det same i alle gudstenester fordi vi tek utgangspunkt i vår felles liturgisamling.

Ordet liturgi tyder «gudsfolket i arbeid». Det seier oss at gudstenesta er noko som fleire skapar saman og at det er ei storsamling for heile kyrkjelyden og fleire kyrkjelydar har erfart dette i praksis.

Mange ser også «liturgi» som ein måte å organisere eit program på under ei gudsteneste. Dei ulike ledda («programpostane») har sin plass og har hatt den same plassen i århundrar. Korleis ei gudsteneste vert gjennomført er difor ikkje tilfeldig, men basert på ein lang kyrkjeleg tradisjon, gitt frå generasjon til generasjon.

Der finst det ingen grenser for kven som kan vere medarbeidar. Ved å sprengje grensene, skapar vi reell inkludering. Ulike døme på dette er «Bli kjend-i-kyrkjarkurs» gudstenesteverkstad eller «Gudsteneste for alle». Gjennomføring av slike tiltak har ført til reell inkludering og nye oppdagingar i fleire kyrkjelydar.

Kyrkjemøtet vedtok i 2019 ein ny liturgi. Den endra seg ikkje stort med tanke på bruk av med-liturgar og andre frivillige medarbeidarar. Desse er det framleis eit ønske om å kunne nytte. Samstundes har presten eit hovudansvar og er leiari for gudstenesta. Presten skal planleggje og gjennomføre gudstenesta i samarbeid med tilsette av andre profesjonar og med dei frivillige. Gudstenesta blir då eit fellesskap av alle som deltek. Dei som har oppgåver representerer kyrkjelyden og gjer det synleg at gudstenesta er kyrkjelyden sin samling.

Gudstenesta utgjer ein heilskap der innhald, rammer og dramaturgi heng saman. Involvering i gudstenesta er først og fremst å vere til stades i fellesskapet og vere deltakande i liturgien. Samarbeid og involvering av fleire i førebuingane og i gudstenesta, der ein jobbar godt med liturgi og innhald, skapar dynamiske guds-

tenester og fellesskap. Det gjev oppleving av å høyre til. Gjennom dette vert det synleg for alle at gudstenesta er kyrkjelyden si samling.

Eit døme er når ungdommar er med å lage i stand kyrkjekaffi eller ønskjer velkomen, vert det synleg at også ungdom har sin naturlege plass i gudstenesta. Dette ser vi og ved deltaking i alle andre oppgåver knytt til gudstenesta:

- Liturgiske innslag som tekstlesing, nattverdutdeling, bøn, m.m.
- Kunstneriske innslag som musikk, dans, drama m.m.
- Praktiske oppgåver som kyrkjevert, kalkvaskar, teknisk ansvar mm.

Men korleis kan dette samarbeidet praktisk få ei god form? Det kan skje på ulike måtar:

- Eit gudstenesteutval kan arbeide med det overordna blikket på gudstenesta. Utvalet kan og arbeide med oppgåver knytt til gudstenesta. Utvalet kan til og med ha ansvar for nokre gudstenester.
- Gudstenestegrupper der gruppene har konkrete ansvarsområde: lyd/lys-gruppe, kyrkjekaffegruppe, dekorgruppe, prosjektorgruppe, klokkarar, kyrkjeverter, søndagsskolegruppe, musikkgruppe, drama/dans/bildegruppe

Ei gruppe kan sjølvstilt ha ansvar for fleire område der dette høver best.

Ein som særleg har arbeidd med det metodiske knytt til dette er den svenske presten og biskopen Fredrik Modéus. I hans bok «Mod att vara kyrka» skildrar han korleis kyrkja kan legge til rette for livskraftige gudstenestefeirande kyrkjelydar gjennom satsing på frivillige og fellesskapet.

Ei utfordring for alle tilsette og frivillige leiarar knytt til gudstenesta er dette: Kva for oppgåver kan andre bli involvert i? Svaret enkelt: Ingen oppgåver er for store, ingen for små. Berre fantasien set grenser, men det viktigaste er det vert planlagt godt og at ein saman finn ut korleis ein vil ha det i sin kyrkjelyd. Kven kan/vil vere med og korleis kan oppgåver takast godt vare på?

Det viktigaste er å legge til rette for at alle – uavhengig av ressursar, funksjonsnivå med meir, opplever at dei høyre til, har eigarskap til kyrkja si, og får utløp for sitt engasjement.

Hugs at gudstenester er for alle – frå små barn til den eldste kyrkjegjengar.

Å planlegge er viktig. For å få til dette trengs

- Planlegging i god tid (semesterplan/årsplan)
- Oversikt over dei som vil bidra i planperioden
- Involvere medarbeidarar i planlegging og førebuing til aktuell gudsteneste.
- Sende oversikt over semesterplan/årsplan til alle medarbeidarar. Slik veit medarbeidarane «kva som skjer og når», og den som har ansvar for gudstenesta slepp å ringja rundt veka før!

Til nokre gudstenester kan medarbeidarane ta del i førebuingane der tema og innhald vert drøfta. Slik skaper ein fellesskapsforståing om gudstenesta og presten slepp kjensla av å stå aleine om oppgåvene.

Kunnskap om og kjennskap til gudstenesta

- La einskilde grupper i kyrkjelyden få god kjennskap til liturgien

Døme:

- Lære og praktisere på ein kyrkjelydsweekend
- Tema i trusopplæringa
- La liturgi og gudsteneste vere viktig og lag gode opplegg for borna, konfirmandane og ungdom som i trusopplæringstiltak deltek i ulike gudstenester.
- Gjer liturgien tilgjengeleg, i gudstenestehefte, inni salmeboka eller «på veggjen» – slik at alle forstår kva som skjer og kjenner seg alle inkludert!
- Forbønsgudsteneste med presentasjon av og forbøn for nye soknerådsmedlemer, nye tilsette og frivillige medarbeidarar kan vere med synleggjere den enkelte medarbeidar og medarbeidarfellesskapet.

Vedlegg 5: Døme på pedagogisk praksis

Dette dømet er frå Øygarden kyrkjelege fellestråd har fått namnet: «Pedagogisk forum».

Utgangspunktet var dette: Korleis kunne dei bidra til å styrke opplegget skulane nytta seg av på dei årlege 3. klassevitjingane i kyrkja? Kyrkja meinte tilbodet dei hadde var bra, men vil gjere det endå betre for skulane ved å ha fleire vaksne på arrangementa med erfaring, fagbakgrunn og som var knytt til kyrkja si lokalt. Dei

tenkte: Dei frivillige kan gjere oss betre på å møte lærarar og elevar, og gje auka tryggleik og støtte ved besøket. Satsinga fekk namnet «Pedagogisk forum» og pedagogisk leiar/rettleiar Anne Ludvigsen Kaldestad har hatt hand om satsinga. Her forklarar ho kva «Pedagogisk forum» er, korleis det fungerer og kvifor kyrkje-lyden valde å engasjere pensjonistar inn i dette skule-kyrkje-samarbeidet.

Kva? Vi kallar det for «Pedagogisk forum». Pensjonerte pedagogar i kommunen har blitt utfordra til å være medarbeidarar når 3. klassane kjem på kyrkjebesøk. «Pedagogisk forum» består av 13-15 pensjonistar. Pensjonistane er delt inn i fire team, er tre på laget og gjennomfører vandringa i den lokale kyrkja i samarbeidet med dei tilsette der.

Vandring i lokal kyrkje er eit variert opplegg, der barna og lærarane blir kjent med si lokale kyrkje. På agendaen står både kunstoppleving, interiørforståing, språk og uttrykk, møte med tilsette og kunnskap om og kva som går føre seg i ei kyrkje. Opplegget inneber vandring, oppdaging, informasjon og samtale. Noko er felles for heile gruppa, medan noko skjer i smågrupper på ulike stasjonar. Opplegget varer i tre timar. Den lokale presten, organisten, pedagogen, kyrkjetenaren og organisten utgjer teamet, saman med dei tre pensjonerte pedagogane.

Korleis? Ein i staben har særskilt ansvar for skule/kyrkje-samarbeidet. Denne held kontakt med «Pedagogisk forum» gjennom året, og set opp forslag til datoar og team. Så kallar denne inn til eit møte 3-4 månader før tiltaket vert gjennomført. Det lokale kyrkjeteamet og pedagogane samlast så til eit førebuingssmøte veka før vandringane startar. Der er det planlegging og arbeidsfordeling til dei fastsette, datoane.

Under vandringa har dei pensjonerte pedagogane fylgjande oppgåver:

- Forsterke vaksen-nærværet ved å gje lærarar og elevar tryggleik og støtte. Lærarane opplever dette som noko godt. At dei har «kollegaer» som kjenner spelereglane og har teieplikt.
- Vere vegvisarar på vandringa. Pensjonistane er plasserte i ei kyrkje dei kjenner godt.
- Gå til hande der det trengs. Ofte blir det samtaler undervegs, og små situasjonar som krev eit vakent, venleg blick. Med god livserfaring og pedagogisk bakgrunn er dei dei mest verdifulle medarbeidarane ein kan tenke seg!

I etterkant av vandringane lokalt samlast «Pedagogisk forum» til oppsummering og takketreff.

Kvifor? Det vert opplevd som ein styrke at kyrkja har med fagpersonar inn i samhandlinga med skule, lærarar og elevar. Deira kompetanse, livserfaring og nærvær er uvurderleg i gjennomføringa av dei aktuelle tiltaka i skule- kyrkje-samarbeidet. Dei har gitt uttrykk for glede for å få vere med, utan å ha eit hovudansvar. Dei seier at meningsfulle oppgåver i pensjonisttida er av stor verdi. Då er det fint å få gjere ting ein kan. Dessutan får dei eit unikt blikk inn i ei verksemd som kyrkja har og vert godt kjent med tilsette gjennom samarbeidet. Pedagogisk forum har også vore med å redigere manus og revidere arbeidshefta ein nyttar på vandringa.

Vedlegg 6: Rekruttering

Rekruttering til tenesta i kyrkjelyden er eit viktig arbeid som berre kan lukkast om ein er tydeleg for seg sjølv som oppdragsgjevarar kvifor ein vil ha frivillige og til kva kyrkjelyden ønskjer frivillige.

Til dømes: Vil kyrkjelyden kome i kontakt med menneske som ønskjer å nytte sin kreativitet innan det vi har kalla «organisk frivillig arbeid» eller «instrumentelt frivillig arbeid»?

Under vil du kunne få tips om korleis ein kan rekruttere frivillige til teneste i kyrkja. Som vi vil sjå er mykje prega av det instrumentelle frivillige arbeidet. Ved dette høvet er det viktig å melde inn at dei spørsmåla som vert nytta i dokumentet er viktig å tilpasse til frivillige sin aktuelle alder, medarbeidarar sine kulturelle bakgrunn og anna. Det vil til dømes vere på sin plass å spørja om vedkomande sitt tilhøve til sjukdom, død, einsemd, konflikhtar, referansar og gjerne sorg om ein frivillig skal ha tenesta si i sorgarbeid eller besøkstenesta.

Her er forslag på kva som kan vere bra å kartlegge når ein skal rekruttere frivillige medarbeidarar, særleg innan det vi kallar instrumentelt frivillig arbeid:

- Kva type oppgåver er dette og kva omfang har oppgåvene (tid)?
- Kva kompetanse treng ein (kunnskap)?
- Kva opplæring blir gitt (lokal tilpassing)?
- Kven er kontaktperson, kven har meir informasjon? (Namn, tlf., e-post)

- Kva ansvar får ein i denne oppgåva?
- Kor skjer aktiviteten og korleis rapporterer ein?
- Kva økonomi/handlingsrom/lokale/rammefaktorar finst?
- Kva tidsrom er det spurt for?
- Har ein arbeidsplan/liste med oversyn over oppgåvene?

Døme på oppgåver som frivillige kan ha:

- Tekstlesar/med-liturg /klokkar
- Kyrkjevert, kyrkjekaffe-ansvar/hjelp. Bake til kyrkjekaffi.
- Powerpoint-teknikar, lydteknikar, korsangar og bandmedlem
- Barne- og ungdomsarbeid (søndagsskule, klubb, korarbeid) faste aktivitetar – ulike roller.
- Medhjelpar i trusopplæringa – ulike roller.-
- Medhjelpar ved kyrkjemiddag ol.
- Besøksteneste
- Distribuere kyrkjelydsblad, blomsterhelsingar, utsendingar i trusopplæring.
- Kyrkjesyss
- Medhjelpar ved open kyrkje, konsertar, arrangement.
- Basargruppe, medhjelpar på eldretreff, ymse foreningsarbeid
- (Med i utval/styre) sokneråd, fellesråd, gudstenesteutval,

Kven kan vi spørje?

- Konfirmantforeldre – obligatorisk dugnad i konfirmanttida, med overgang til meir fast frivillig innsats?
- Etter sorgsamtale/kurs: Invitere for å hjelpe til i aktivitet/bli med på aktivitet.
- Pensjonistar/uføre/heimearbeidande og andre med disponibel tid.
- Ungdom som er flytta til (skuleelevar, studentar, nyutdanna) - som ynskjer å bidra, lære nye ting, få eit miljø.

Korleis kan vi rekruttere nye frivillige til teneste i kyrkja?

- Arrangere idéverkstad – samle alle interesserte krefter for å jobbe ut konkrete forslag til aktivitetar
- Forteljarkurs
- Kurs i innovasjon og nytenking (sett av pengar og tid til å følgje opp 2-3 av prosjekta?)
- Involvér frivillige organisasjonar i lokalområdet – til å ta ansvar for del-aktivitetar (matlaging, hobbyarbeid, førstehjelpskurs, friluftaktivitetar).
- Involvér mindre fellesskap som bibelgrupper, husfellesskap og foreiningar med konkrete utfordringar om å ta ansvar for ein aktivitet for ei anna gruppe (barn, unge, eldre, menneske med utviklingshemming eller andre)

NOTER

- 1 www.kirken.no/hb-NO/om-kirken/frivillig/
- 2 D. Wollebæk, S. Sætrang og A. Fladmoe: «Betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst», Rapport 1/2015, Oslo/Bergen)
- 3 www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/frivillig-arbeid
- 4 Ekre, Fretheim, Steensnæs og Øierud: «Fokus: Frivillighet», IKO forlag 2019
- 5 Ekre, Fretheim, Steensnæs og Øierud: «Fokus: Frivillighet», IKO forlag 2019, s. 9
- 6 www.tinyurl.com/DNK-plan-for-diakoni
- 7 www.tinyurl.com/DNK-plan-for-diakoni
- 8 ABCD-metoden: www.tinyurl.com/Vestland-ABCD-metoden
Sjå mellom anna Use Your Talents: www.tinyurl.com/Use-Your-Talents-heftet
Se også: www.tinyurl.com/Use-your-talents-boken
- 9 For nærare beskriving av planar (kortversjon og langversjon), sjå:
www.tinyurl.com/Handlingsplan-Sogndal
www.tinyurl.com/Handlingsplan-Sogndal-kort
- 10 www.tinyurl.com/om-vaagsbygd-kerke
Sjå også Erik Aadland Tappel sin omtale av sektormodellen som metode i masteroppgåva:
«Soknepresten som influenser»: www.tinyurl.com/soknepresten-som-influenser
- 11 Sjå mellom anna Use Your Talents: www.tinyurl.com/Use-your-talents-hefte
Se også: www.tinyurl.com/Use-your-talents-boken
- 12 ABCD-metoden: www.tinyurl.com/Vestland-ABCD-metoden
- 13 snl.no/gap-modellen
- 14 Sjå òg: D. Wollebæk, S. Sætrang og A. Fladmoe: «Betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst», Rapport 1/2015, Oslo/Bergen)
- 15 kirkens-sos.no/samtalekurs/ti-samtaletips
- 16 Ekre, Fretheim, Steensnæs og Øierud: «Fokus: Frivillighet», IKO forlag 2019

RESSURSAR

For oversikt over alle pliktane ein verksemd har etter personvernregelverket når personopplysningar vert samla inn og nytta (inkludert GDPR - general data protection regulation):

- www.datatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/
- www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/

For nettside med meir informasjon om politiattestar, sjå:

- www.politiet.no/tjenester/politiattest/

For Bjørgvin bispedøme sine beredskapsplanar, sjå:

- www.kirken.no/hb-NO/bispedommer/bjorgvin-bispedome/hmt-og-beredskap/katastrofer-og/

For risikovurderingar med tanke på frivillig arbeid, sjå:

- www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/frivillig-arbeid/

Døme på retningslinjer for forebygging av grenseoverskridande åtfærd, sjå:

- www.tinyurl.com/forebygg-seksuell-krenking-sta (Stavanger bispedøme)
- www.tinyurl.com/forebygge-overgrep-nordf (Ressurssenter mot vold og seksuelle overgrep)

Aktuelle fagmiljø som arbeidar for å forebygge grenseoverskridande åtfærd:

- ressurssenteret.no
- www.nkvts.no
- www.rvts.no
- www.noknorge.no

Heile dette heftet med vedlegg og andre ressursar er å finne på www.kyrkja.no/bjorgvin/frivillig



DEN NORSKE KYRKJA
Bjergvin bispedøme