



Frivilligstrategi for Eidsvoll menighet 2026

Vedtatt i menighetsrådsmøte 19.03.2026

Innhold

Formål	2
Bakgrunn og mandat	2
Prosess	3
Hovedutfordringer, mål og tiltak.....	3
Oversikt/registrering.....	3
Mål 1:	4
Tiltak 1:	4
Verdsetting og respekt	4
Mål 2:	4
Tiltak 2:	5
Tiltak 3:	5
Tiltak 4:	5
Tiltak 5:	5
Rekruttering og motivasjon.....	5
Mål 3:	6
Tiltak 6:	6
Tiltak 7:	6
Tiltak 8:	7
Organisering.....	7
Tiltak 9:	7
Tiltak 10:	7
Tiltak 11:	8
Tiltak 12:	8
Vegen videre	8



Formål

Frivilligstrategien skal gi retning til Eidsvoll menighets arbeid med å styrke og utvikle frivilligheten i menigheten. Dette er vedtatt som satsingsområde av menighetsrådet valgt for perioden 2023-2027. Strategien er ikke et slutt punkt, men et utgangspunkt for den videre prosessen, som må følges opp av menighetsråd, ansatte og frivilligledere.

Bakgrunn og mandat

I Eidsvoll menighet foregår det mange ulike aktiviteter der frivillige bidrar. Det skjer blant annet i tilknytning til gudstjenester og musikkprogram, barne- og ungdomsarbeid, kor, diakoni (som ved blomsterutdeling til eldre), formiddagstreff, vespersamlinger, bibelstudiegrupper, misjonsengasjement, vertskap for pilegrimer, tiltak for menighetshuset Breidablikk, blomsterpynting i kirka, arbeid med kirketekstiler, 17. mai-kafé og informasjonsstands. Lista kan utvilsomt gjøres lenger.

De mange frivillige bidrar på ulike måter. Noen få er fast tilknyttet gjennom kontrakt og/eller formelle verv, slik som ledere av de ulike utvalgene. En god del er med på å utføre faste oppgaver knyttet til bestemte aktiviteter over lang tid, gjerne mange år. Andre er knyttet til tidsavgrensede prosjekter, og mange deltar gjennom punktengasjement (stille på dugnad, bake kake, ta sjåføroppdrag osv.). Noen aktiviteter er organisert av ansatte eller ansatte og frivilligledere, mens andre framstår som «sjølgående», det vil si helt og holdent drevet av frivillige ildsjeler. Alle disse formene for deltaking er viktige bidrag til den samlede frivilligheten i menigheten, men bare en mindre del av dette blir formelt registrert og rapportert.

Mangfoldet i det frivillige engasjementet gir uansett grunn til optimisme. Frivilligheten er avgjørende for at vi har en aktiv og levende menighet. Samtidig har menighetsrådet erkjent at vi har utfordringer, blant annet knyttet til oversikt, organisering, slitasje og nyrekruttering. Frivillighet krever kontinuerlig arbeid med vedlikehold og utvikling.

På denne bakgrunnen har menighetsrådet nedsatt ei arbeidsgruppe som har fått i oppgave å lede arbeidet med en ny frivilligstrategi og legge fram et forslag for menighetsrådet, med intensjon om å informere om strategien på årsmøtet i 2026. Gruppen har hatt følgende medlemmer: Liv Marthe Føllesdal, Pål Thoresen og Torleif R. Hamre.



Prosess

Arbeidsgruppa har brukt året 2025 til å samle erfaringer og innspill. Et nyttig grunnlag for arbeidet har vært et ressurshefte fra Den norske kirke/Kirkerådet, Senter for verdibasert ledelse og innovasjon: *Hvordan utvikle frivillighet i kirken? Modulbasert ressursmaterieell til bruk i menigheter* (Stephen Sirris, 2022).¹. Her reises viktige spørsmål til samtaler om kirkelig frivillighet, organisert rundt følgende kjernebegreper (moduler):

«verdsette – motivere – rekruttere – relatere – organisere – utvikle».

De har vært nyttige undervegs, og er vel verdt å ta med seg også i det videre arbeidet.

I tillegg til gruppas interne møter ble det holdt en idédugnad 21. mai 2025 med deltakelse fra de andre menighetsrådene i fellesrådsområdet vårt, med blant annet inspirasjonsforedrag av leder for Frivilligsentralen i Eidsvoll, Irene Engeskau.

Arbeidsgruppa har også hatt egne møter med erfarne frivilligveteraner og med stab. I tillegg har vi fulgt «Livat-prosjektet» («Kaoskirke»/»Messy church») som en interessant nyskaping nettopp på frivilligområdet. Dette har kommet i stand som et grasrotinitiativ på tvers av menighetsgrensene. Arbeidet med frivillighet i menigheten ble også valgt som tema for menighetsrådets møte med biskop Kari Alvsvåg under bispevisitasen 6. mai 2025, der vi fikk verdifulle tilbakemeldinger.

Hovedutfordringer, mål og tiltak

Oversikt/registrering

Ett av funnene arbeidsgruppa har gjort, er at det i liten grad finnes noen oversikt over frivilligheten i menigheten. Også ansatte og aktive frivillige gjennom mange år opplever at de ikke kjenner til hele bredden av aktiviteter. Bortsett fra de få som er registrert med lederverv og eventuelt kontrakter, finnes det heller ikke noen liste/database over frivillige, heller ikke et bestemt sted der personer som ønsker å bli frivillige kan registrere seg. Rekruttering og organisering skjer i hovedsak «relasjonelt» og uformelt gjennom direkte kontakter med ansvarlige ledere eller «kjernefrivillige» knyttet til de enkelte aktivitetene. Personkjennskapen finnes hos ansatte og frivilligledere på hvert område, og interesserte kan kontakte dem eller menighetssekretær. Men noen samlet oversikt finnes ikke. Dette gjør arbeidet med å finne fram til aktuelle og interesserte personer vanskeligere, eller sagt på en annen måte: Det blir vanskeligere å få til det ideelle sammenfallet mellom ressurser/interesser/motivasjon på den ene sida og aktiviteter/oppgaver på den andre. Den

¹ På nett: [00 frivillighet i kirken ôcô hele heftet.pdf](#)

løpende kommunikasjonen blir også vanskeligere. Et konkret eksempel er den årlige frivilligfesten, der det noen ganger har vist seg at flere har blitt uteglemt fra invitasjonslista.

Mål 1: Skaffe oversikt over frivillige som utfører oppgaver på ulike områder i menigheten, og sørge for at denne blir kontinuerlig oppdatert og er tilgjengelig for ansatte og frivilligledere.

Tiltak 1: Utarbeide en database med *oversikt over frivillige* i menigheten, der det også er mulig å registrere personer som ønsker å ta del i aktiviteter. Dette må gjøres på en måte som ivaretar lovbestemte personvern hensyn. Arbeidsutvalget foreslår at diakonen i første omgang får ansvar for dette arbeidet, i avtalt praktisk samarbeid med menighetssekretær.

Verdsetting og respekt

Mange frivillige forteller at det de er med på, oppleves som så meningsfylt at det har sin belønning i seg sjøl. Den indre motivasjonen er sterk: De ser oppgaven som viktig, får brukt egne krefter, og aktivitetene gir gode og ofte sosiale opplevelser. Likevel har alle mennesker behov for at innsatsen de gjør, blir sett og anerkjent. Flere forteller at de får belønning gjennom positive tilbakemeldinger fra dem aktiviteten retter seg mot, enten det nå er ivrige unger, innbudte gjester på en samling eller eldre som mottar en blomst. Noen kan nok savne flere tilbakemeldinger i form av interesse og bekreftende oppmerksomhet også fra ansatte/ledere og fra medfrivillige, altså at vi alle kan bli flinkere til å se og verdsette hverandre og det vi bidrar med.

Respekten må også vise seg ved at den frivilliges innsatsvilje ikke blir misbrukt. Det at en har påtatt seg noe, kan lett føre til at en føler seg presset til å påta seg mer. Det en tenkte seg som en tidsbegrenset oppgave, kan fort bli forlenget til «uendelig», og aktivitet på ett område kan skape forventning om innsats på flere. Problemet blir gjerne forsterket i situasjoner der det er for få frivillige til alle oppgavene som ønskes utført. Mange frivillige er også idealister med en sterk pliktfølelse, slik at de ytre forventningene gir kraftig gjenklang i egen samvittighet. Uansett kan dette til sjuende og sist oppleves som ugreit for den enkelte, enten det er «kjernefrivillige» som blir slitt ut over lang tid, eller det er nyrekruttede villige som etter ei tid trekker seg unna fordi forventningene ble opplevd som for store eller for uklare. Var det ikke nok å stille på dugnad likevel?

Mål 2: Øke og stadig fornye bevisstheten i hele menighetsorganisasjonen om betydningen frivilligheten har for menigheten, framheve bidraget de frivillige yter, se og



verdsette hver enkelt frivillig, og insistere på at frivillig innsats og ansvar også reelt skal være nettopp frivillig – og avgrenset.

Tiltak 2: Ha frivillighet som et fast tema i menighetsrådet og andre sammenhenger der det er naturlig, slik at den felles kunnskapen øker og frivilligheten i full bredde blir bedre forstått og møtt med anerkjennelse og realistiske forventninger. Tilgjengelig ressursmaterieell, eventuelt også eksterne innledere, kan tilføre viktige perspektiver til samtalen om temaet.

Tiltak 3: Kontrakter og andre avtaler om frivillig innsats skal være spesifikke og avgrenset når det gjelder arbeidsomfang, ansvar og varighet.

Tiltak 4: Der det er mulig, bør det legges til rette for opplæring og faglig påfyll for frivillige, eksempelvis gjennom kurs eller samlinger der en kan lære og utveksle erfaringer. Dette kan også være gode arenaer for å framheve betydningen av gjensidig oppmerksomhet og verdsetting.

Tiltak 5: Frivilligfesten bør videreføres som en hyggelig anledning til å feire de frivilliges innsats i menigheten. Det er svært viktig at denne og liknende tiltak er inkluderende slik at hele mangfoldet av frivillighet blir anerkjent på lik linje.

Rekruttering og motivasjon

Behovet for flere frivillige blir nevnt i ulike sammenhenger i menighetslivet vårt. Det kan være fordi det begynner å bli få til å holde faste aktiviteter i gang – som når det etterlyses flere tekstlesere (medliturger), medhjelpere i trosopplæringen eller noen som kan hjelpe til med å holde misjonsengasjementet oppe. Det kan også være nye oppgaver som en gjerne skulle tatt tak i, tilbud som det oppleves som en mangel at vi ikke har, men der det måtte vært flere til å dra lasset for å få det til – søndagsskole kunne være et eksempel. Dette kalles ofte en «*instrumentell*» tilnærming til frivillighet: Det rekrutteres ut fra praktiske behov, oppgaver som skal løses – slik organisasjonen ved ansatte og frivilligledere ser og opplever situasjonen.

En annen tilnærming tar utgangspunkt i det som kan kalles «*organisk*» frivillighet»: Her står enkeltmedlemmenes kompetanse, interesser og ønsker i sentrum. Aktiviteter springer da like gjerne ut av «grasrotinitiativ» - eksempler hos oss kan være vespergruppa eller «Livat»-samlingene.

Her legges det til grunn at *begge* disse tilnærmingene er legitime og nødvendige. I praksis må det fortsatt rekrutteres for å få utført viktige, definerte oppgaver, men skal



frivilligheten være bærekraftig i lengden, må den også være interessestyrt og hvile på indre motivasjon og lyst. Motivasjonen er gjerne blandet også hos den enkelte frivillige: Det føles godt å kunne hjelpe til der det trengs, men aller best er det på områder som interesserer oss og der vi kan få brukt egne evner og oppleve godt fellesskap. Det er også et viktig moment at en større vekt på «organisk» og interessestyrt frivillighet kan bidra til å utvide rekrutteringsgrunnlaget for deltaking utover dem som alt er «innafor» i menighetslivet.

Mål 3: Sikre nyrekruttering til det frivillige arbeidet i menigheten, både for å holde viktige aktiviteter oppe og for å gi medlemmer i menigheten som ønsker det, mulighet til å oppleve fellesskap og delta aktivt ut fra egne forutsetninger og interesser. Samtidig må menigheten kunne prioritere og gjøre bevisste valg med tanke på hvilke aktiviteter vi skal satse på, særlig når det gjelder tiltak som også krever bruk av knappe ansattressurser og budsjettmidler.

Tiltak 6: Arbeide kontinuerlig for å få til god og lett tilgjengelig informasjon om aktiviteter, kontaktpersoner og forslagsmuligheter. Det gjøres mye godt kommunikasjonsarbeid i dag, men det er rom for forbedringer og «hull» som må tettes. For at folk skal bli frivillige, er det en forutsetning at de får vite hvilke aktiviteter det er mulig å delta i og hvor de kan henvende seg med sitt eget engasjement og eventuelt egne forslag. I dag brukes særlig uformell, direkte kontakt som rekrutteringskanal, men også informasjon på nettside, Facebook, i kunngjøringer og brosjyrer. Alt dette fungerer nok best overfor dem som alt har et etablert forhold til menigheten, dårligst overfor dem som ikke har det, og ekstra vanskelig blir det å nå dem som er nyinnflyttere uten etablert kontaktnett i sognet. Flere viser til at god kommunikasjon er en utfordring i menigheten, både internt i organisasjonen, mellom de ulike aktivitetsområdene som involverer frivillige, og ut til menighetsmedlemmene. Dette må organisasjonen ta tak i. Gode kommunikasjonsrutiner bør inngå i oppgavebeskrivelsen for ansatte og frivilligledere. På digitale plattformer bør det alltid være lett å finne oversiktlig og oppdatert informasjon.

Tiltak 7: sikre/skape naturlige rekrutteringsarenaer. Det er sannsynligvis lettest både å rekruttere og å finne en plass for seg som nykommer på arenaer der folk uansett samles for å oppleve/gjøre noe i fellesskap. Men da må disse møtepunktene åpnes for samvær og samtale der relasjoner kan utvikles i tilknytning til aktiviteten. Om en har øye for at det også kan inviteres til samtale, med eller uten enkel bevertning, kan det gi gode utgangspunkt. Kirkekaffen, måltidsfellesskapet på Livat-samlingene eller «åpen kirke» på ukedager kan være eksempler, men også flere møter og arrangementer kunne fungere slik. Da kreves det en særlig oppmerksomhet og inkluderingsbevissthet for at nye deltakere

skal føle seg velkomne, og her vil det være nyttig med erfaringsdeling mellom dem som har vertskapsfunksjoner.

Tiltak 8: utvikle *målgruppestyrte tilbud* som rekrutteringsgrunnlag for frivillighet. I dag er det få aktiviteter som «passer for alle», heller ikke gudstjenestene. Det kan være en utfordring når vi ønsker et samlende menighetsfellesskap, men det er ikke til å komme utenom at bredden i menighetslivet må bestå av ulike aktiviteter med appell til ulike grupper. Menigheten oppfordres til å avklare om det er særskilte målgrupper en opplever at det er vanskelig å nå/ønskelig å inkludere i større grad, og søke å finne fram til aktiviteter som er attraktive, meningsfulle og realistiske for denne gruppa. Det kan gjelde møtepunkter for unge voksne (barnløse eller småbarnsforeldre); lavterskeltilbud til barnefamilier (igjen kan Livat være en referanse); nyinnflyttere og nye innvandrere eller ungdom etter konfirmasjonstida. Noen aldersgrupper kan det erfaringsmessig vise seg krevende å mobilisere, og en må derfor vurdere ressursbruken ut fra en hensiktsmessig prioritering. Uansett er det nødvendig å være bevisst hvilke målgrupper en ønsker å nå for hver aktivitet, og ta utgangspunkt i deres situasjon og ønsker. Tilbud er ikke et mål i seg sjøl, de må svare til deltakernes behov og muligheter.

Organisering

Som nevnt innledningsvis rommer Eidsvoll menighet et bredt spekter av aktiviteter der frivillige yter en innsats av avgjørende betydning. Denne frivilligheten og disse aktivitetene er ulikt organisert, henger sammen i en ganske løs struktur, og framstår tidvis som uoversiktlig (jfr. punkt 1 over). Mye hviler på en uformell ledelse som kan fungere for hvert område, men som også gir utfordringer, for eksempel når det gjelder informasjon og ansvarsavklaring. Det er ønskelig med en organisering som gir bedre oversiktighet, tydeliggjør og avgrenser ansvar og kontaktlinjer, etablerer gode kommunikasjonsrutiner mellom administrasjonen og hvert aktivitetsområde, og som gjør det lettere for enkeltdeltakere å finne fram i organisasjonen og kunne gå inn i og ut av ulike roller. Dette må likevel gjøres uten å byråkratisere menighetslivet på en måte som innskrenker rommet for spontanitet og «grasrotinitiativ».

Tiltak 9: Vurdere å utnevne en *frivilligkoordinator* i menigheten, noe arbeidsgruppa vil tilrå. Dette kan for eksempel i forlengelse av tiltak 1, og en mulighet er å legge koordinatorfunksjonen til diakon.

Tiltak 10: knytte hver frivilligaktivitet opp mot en ansatt, som har kontakt- og oppfølgingsansvar. Lederne for hver aktivitet er kontaktpersoner andre frivillige forholder



seg til og som interesserte kan kontakte. Avklare ansvarsforhold mellom ansatte og frivilligledere. Avklare hvilke former for frivilligengasjement som det bør skrives kontrakt for, og lage rutiner for dette. Alle kontrakter skal ha tidsavgrensning.

Tiltak 11: Sikre god kontakt mellom menighetsrådet og frivilligledere (utvalgsledere og ansvarlige for andre aktivitetsområder). For eksempel kan alle menighetsrådsmøter ha en innledende orienteringsdel der rådet får mer inngående kjennskap til en utvalgt del av virksomheten.

Tiltak 12: Samarbeide på tvers av menighetsgrensene (som eksempelvis i prosjektet «Livat» og felles temasamlinger). Et slikt samarbeid kan være inspirerende i seg sjøl, gi god erfaringsdeling og et mer solid grunnlag for enkelte aktiviteter. Likeens: samarbeide med andre frivillige organisasjoner og med Frivilligsentralen. Det siste kan også bli et nyttig rekrutteringsvindu.

Vegen videre

Strategien er et utgangspunkt for videre arbeid med frivillighet i menigheten, der både menighetsråd, stab og frivilligledere må bidra. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for at dette arbeidet følges opp ut perioden det er valgt for (til høsten 2027), og bør foreta en statusvurdering mot slutten av perioden. Arbeidet med frivillighet vil forbli en kontinuerlig oppgave også i etterfølgende år, og viktigere enn de enkelte tiltakspunktene i strategien er det at bevisstheten om temaet holdes oppe, hele tida med hovedmålet for øye: I spennet mellom kontinuitet og fornyelse skal vi styrke og utvikle frivilligheten i Eidsvoll menighet.