



Kirkerådet
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

Dato: 30.10.2020

Vår ref: 20/02729-4

Deres ref:

Høringssvar - Frivillighet i Den norske kirke

Nidaros bispedømmeråd har i sitt møte 29. oktober 2020, sak 72/20, drøftet høringen og vedtatt følgende høringssvar:

Nidaros bispedømmeråd (Nbdr) takker for invitasjonen til å gi et høringssvar om «Frivillighet i Den norske kirke». Vi takker samtidig for at vi fikk utsatt høringsfristen slik at saken kunne behandles i rådets møte 29.10.2020.

Frivillighet er et viktig tema for den folkekirken vi ønsker å være, og det er gledelig at det på nasjonalt nivå blir utarbeidet en handlingsplan som kan stimulere til godt frivillighetsarbeid i landets menigheter.

Høringssvaret tar utgangspunkt i de tre punktene som presenteres i høringsbrevet:

1. Hva som er de viktigste perspektivene i saken
2. Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken
3. Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den

1. Hva som er de viktigste perspektivene i saken

Forslaget til vedtak foreslår 7 målsettinger for hvordan Den norske kirke (Dnk) skal arbeide med frivillighet. Når det skal redegjøres for de viktigste perspektivene i saken, er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i disse.

Den norske kirke vil...

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

Høringsnotatet bekrefter viktigheten av frivillig arbeid, både for den enkelte frivillige medarbeider og for Dnk som trosfellesskap og samfunnsaktør. For den enkelte kan frivillig

tjeneste fremme fellesskap, tilhørighet, mening og mestring. Frivillighet er en kvalitet i seg selv, også for den som mottar tjenesten. Det er en egenverdi i å få hjelp fra en som gjør tjenesten frivillig. Folkekirkens identitet handler om et bredt eierskap, stort mangfold og nærhet til lokal menighet.

Statistikk anslår at det er ca 100.000 frivillige medarbeidere i Dnk (SSB 2015). Antall lønnende medarbeidere i Dnk: 6172. I Nidaros er de tilsvarende tallene 8916 frivillige og 625 lønnede medarbeidere. Den innsatsen frivillige medarbeidere gjør, er helt avgjørende for Dnk. Med frivillige med på arbeidslaget når menigheten flere og videre, menigheten blir bedre og får en bredere kompetanse.

Frivillighet ligger i skjæringspunktet arbeid og fritid, der arbeidsgiver styrer arbeidstida og stiller krav, og der vi i fritidssfæren bestemmer over vår egen tid og selv bestemmer hvordan ting skal gjøres. I arbeidslivet er det fokus på kvalitet og spesialisering, på fritida er vi kanskje opptatt av andre ting enn det vi er eksperter på. Dette aspektet påvirker hvordan vi kan tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk, og hvordan drive frivillighetsledelse.

En stor gruppe potensielle frivillige, er pensjonistene. Mange av de som går av med pensjon, har god helse, overskudd av tid og krefter, betydelig og mangfoldig yrkeserfaring fra arbeidslivet. Ved økt fokus på å tilrettelegge for pensjonistenes medvirkning og eierskap, kan frivillig arbeid skape nye meningsfulle arenaer for mestring, fellesskap og tilhørighet. Det gjelder også alle de andre som av ulike grunner ikke er i arbeid. Bare i Trøndelag er det (pr sept. 2018) 30.700 uføre som står utenfor arbeidslivet, noe som utgjør 10,5 % av befolkningen mellom 18-67 år. Å være frivillig medarbeider i Dnk kan bidra til at mennesker igjen kan få oppleve at det er bruk for dem, at de kan bidra med viktige oppgaver og kan ha en meningsfull hverdag.

Det er viktig å ha fokus på hvordan tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos ungdom som vil bidra. Nbdn vil derfor løfte frem høringsvaret fra Ungdommens kirkemøte. Også for ungdom og unge voksne kan frivillig tjeneste fremme fellesskap, tilhørighet, mening og mestring.

Frivillighet og dugnad står generelt sterkt i den norske kulturen. Nesten 2 av 3 nordmenn involverer seg i frivillig arbeid. 1 av 5 nordmenn gjør frivillig arbeid 5 timer (eller mer) i måneden (Frivillighet Norge). Det er mange aktører som ønsker seg flere frivillige medarbeidere, men når 20% av befolkningen sier de ønsker å gjøre en frivillig innsats, er det et potensiale for Dnk å få flere frivillige medarbeidere. Det er ikke lenger slik at folk spør om de er gode nok for kirka, de spør heller om kirka er god nok for dem. Dnk må spørre seg selv: Hva skal til for at mennesker gjenkjenner sitt eget liv og engasjement i Dnk, og ønsker tilhørighet her? Er det noe menigheten kan tilby, som andre ikke tilbyr? Kan de få dekket behov i kirka, som de ikke opplever andre steder?

Dersom Dnk i større grad kan fremme organisk frivillighet, kan det tiltrekke seg mennesker som ønsker en arena der de utfra engasjement og egnethet kan ta initiativ, skape noe nytt og gjøre en frivillig innsats i sin kirke. Ved å ta utgangspunkt i menneskers engasjement og

ønsker, istedenfor hvilke oppgaver som må løses, vil den frivillige medarbeiderens engasjement og ressurser tas mer på alvor. Både ansatte og frivillige medarbeidere kan ha gjensidig glede og nytte, av at frivillige medarbeidere får større innsikt og eierskap i virksomheten. Frivillige medarbeidere kan gjerne trekkes inn i plan- og strategiarbeid.

Menigheten vil alltid ha praktiske oppgaver som må bli gjort, for eksempel knyttet til ulike arrangement og tiltak. Dette er viktige oppgaver som ofte ikke er så synlige, men som er avgjørende for kirkas virksomhet. For flere kan konkrete oppgaver og instrumentell frivillighet, være en vei inn i mer organisk frivillighet.

«Troen er lettere gjort enn sagt» er et kjent begrep i Nidaros. En frivillig tjeneste i kirken er en trospraksis, der en for seg selv og andre får bekreftet sin tro og tilhørighet. Som folkekirke ønsker vi å legge til rette for bred tilhørighet og mangfoldig deltakelse, stor frivillighet fremmer dette.

Det vises til at dagens frivillighet er i endring. Forskere (Habermann 2007) snakker om «den nye frivilligheten». Mens det tidligere var tradisjonelle verdier og kollektivet som var avgjørende, er «den nye frivilligheten» preget av frie valg og økt individualisme. Før valgte man organisasjon etter lojalitet, og livslange og sterke bånd preget frivilligheten. Det var lang kontinuitet og tydelig regelmessighet, men denne stabiliteten er erstattet med mer varierende forutsigbarhet og løsere bånd. Valg av arena for frivillig innsats, handler ofte om nettverk og det oppleves krevende å forplikte seg i lang tid fremover. Mennesker kjenner på mindre lojalitet og spør heller hva er nyttig for meg.

Andre forskere (Wollebæk 2015) sier at den tradisjonelle frivilligheten fortsatt er levende, og i en menighet er det antageligvis både frivillige som kjenner seg igjen i det tradisjonelle synet på frivillighet og frivillige som kjenner seg igjen i «den nye frivilligheten».

2. «... øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse»

Det er en felles enighet om at det kreves et økt fokus og bedre kompetanse på hvordan rekruttere og praktisere en systematisk og strukturert medarbeideromsorg for frivillige i Dnk.

I ledelse av frivillige medarbeidere er det vesentlig å avklare gjensidige forventninger, avgrense oppgaver, og skape gode rammer for tjenesten. Ansatte kan være i fare for å oppleves som en «propp» for initiativ fra frivillige medarbeidere. Hvordan stimulere, gjødsle og høste gode frivillighetsfrukter?

Ledelse av frivillige medarbeidere handler også om et åndelig lederskap, der det legges til rette for at ulike nådegaver tas i bruk. Menigheten trenger alle «kroppens ulike lemmer.»

Når en ikke lenger har helse til å gjøre frivillig arbeid, eller av andre grunner ikke har mulighet til å bidra i ulike oppgaver, bør bønnetjenesten og givertjenesten løftes frem.

Selv om en etter mange år som frivillig medarbeider må gi seg, kan det å få bidra i bønnetjenesten og givertjenesten være vel så meningsfullt. Noen vil si at disse to tjenestene legger grunnlaget for de andre frivillige tjenestene.

Ansatte i menigheten må være bevisst sin rolle overfor frivillige medarbeidere. Hvem som er giver og mottaker er ikke personavhengig, men situasjonsbestemt. Vi veksler alle mellom å være givere og mottakere.

Behovet for god kjennskap til den enkelte frivilliges motivasjon og forventning er avgjørende for å sikre en optimal oppfølging av frivillige medarbeidere. Det påvirker hvordan kirken skal organiseres og på hvilke nivå de ulike ansvarsområdene skal plasseres. Hver lokal enhet trenger ansattressurs som kan ta hovedansvaret for menighetsrådets overordnede struktur for rekruttering og omsorg for frivillige.

I tillegg er det nødvendig at ansatte for det enkelte arbeidsfeltet har den jevnlige oppfølgingen og tilretteleggelsen for «sine» frivillige. Det er avgjørende at arbeidsgiver tar ansvar for at ansattes arbeidsplan tar høyde for møter og oppfølging av frivillige, utenom ordinær arbeidstid.

3. «... sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis»

Nidaros bispedømmeråd gir sin støtte til at Dnk til enhver tid har oppdaterte maler, retningslinjer og rutiner knyttet til følgende punkter (se nedenfor). Her kan det også presiseres at dette bør gjelde alle nivå i kirken, og ressursene bør være lett tilgjengelige for alle ansatte.

- Politiattest
- Taushetsplikt
- Varslingsrutiner og bekymringsmeldinger
- Forsikring
- Etske retningslinjer for møtet med mennesker, spesielt barn og unge
- Personvern / GDPR
- Oppfølging (oppstarts- og avslutningssamtaler, veiledning, frivillighetskontrakter osv)
- Konflikthåndtering

4. «... kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra»

For å skape begeistring og motivasjon må Dnk's virksomhet bli enda synligere på nett og sosiale medier. Dette er fellesarenaer der Dnk dukker opp blant leserens familiemedlemmer, venner, fritidsaktiviteter og interesser. Menighetene trenger frimodighet og trygghet til å kunne dele sine gode fortellinger, som både berører og begeistrer.

Behovet for mer kunnskap og bedre ferdigheter i kommunikasjonsarbeid støttes. En større bevissthet og mer ressurser, kan bidra til å nå videre og rekruttere bredere. Kunnskap og ressurser til godt kommunikasjonsarbeid er veldig varierende, særlig på menighetsnivå. Nidaros bispedømmeråd har i disse dager ferdigstilt reklamefilmer om diakoni. Målsettingene med disse filmene er blant annet å øke den allmenne kunnskapen om Dnk's virksomhet i Nidaros, med særlig henblikk på det diakonale arbeidet og med en invitasjon til frivillig innsats. I den anledning blir det laget en egen nettside, der den som ønsker å vite mer om å være frivillig medarbeider i Dnk, kan registrere seg og lokal menighet kan ta kontakt.

5. «... samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv»

I tiden som kommer er det vesentlig hvordan Dnk oppnår aktiv samhandling med organisasjoner, kommuner og næringsliv.

Sammen med andre kristne lag og organisasjoner er vi kirke sammen. Vi har samme oppdrag og mål, men utfyller hverandre med verktøy og arbeidsmåter.

Sammen med alle gode krefter er vi lokalsamfunn sammen. Vi har et felles ansvar for helheten og for best mulig samhandling,

Kommunene er svært positive til frivillig arbeid og ser verdien av å samarbeide med ulike lag og organisasjoner. Dnk kan være et viktig supplement til kommunale tjenester og viktig bidrag i deres forebyggende virksomhet. I samhandlingen er det vesentlig å skape trygghet om at Dnk vet hvilke rammer, lover og retningslinjer vi må forholde oss til, utfra gjeldende oppgaver. Bærekraftsmålene, forebyggende virksomhet og innsats blant sårbare grupper er blant noen felles satsingsområder for både kommunen, flere lag og organisasjoner, næringsliv og Dnk. Her er det et stort mulighetsrom for samvirke, som vi ikke bør gå glipp av.

6. «... motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling»

Ønske om frivillige bidrag kan ha mange uttrykk. Når mennesker stiller egne ressurser til disposisjon, kan det også være økonomiske ressurser. Frivillig tjeneste, engasjement og eierskap kan føre til givertjeneste. Eller givertjeneste og økonomisk bidrag kan føre til økt eierskap, engasjement og frivillig tjeneste.

Å få gi økonomiske gaver kan være særlig viktig for frivillige medarbeidere som av ulike grunner ikke (lenger) kan bidra med praktiske oppgaver.

Hvordan øke givertjeneste og offergaver i Dnk, fortjener gjerne en egen sak og egen handlingsplan.

7. «... innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken.»

Nidaros bispedømmeråd støtter initiativet til å innhente og gjøre relevant forskning knyttet til frivillighet i Dnk. Suksesshistorier må deles, slik at gode erfaringer og smarte verktøy kommer flere til gode.

2. Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken

Dersom noen av målsettingene må prioriteres, kan disse nevnes:

- ... tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra (pkt 1)
- ... øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse (pkt 2)
- ...kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra (pkt 4)
- ... samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv (pkt 5)

3. Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den

Selve sakens DNA, slik vi ser det, er kirkens brede engasjement og eierskap. Det bør også gjelde drøfting om frivillighet i Dnk. Når saken ble flyttet ut av Kirkemøtet, legges det til rette for en bredere drøfting. Nidaros bdr håper derfor at også menighetsråd og kirkelig fellesråd får anledning til å komme med innspill.

Det er noe uklart hvilken rolle bispedømmerådet har i det videre arbeidet med handlingsplanen. Det er ønskelig at regionalt nivå trekkes inn i arbeidet, før handlingsplan med tiltak på regionalt- og lokalt nivå ferdigstilles.

Nidaros bispedømmeråd ser menighetenes behov for ressurser og økonomi til å gjennomføre tiltakene i den kommende handlingsplanen, og gir sin støtte til at kirkerådsvedtak om frivillighet må gjenspeiles i ressurser og økonomi.

Med vennlig hilsen

Steinar Skomedal
Stiftsdirektør

Inge Torset
Seksjonsleder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:

Kirkerådet (1)
Kirkerådet

Postboks 799
Sentrum

0106 OSLO