



Kirkerådet
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

Dato: 15.10.2020

Vår ref: 20/02715-4

Dykkar ref:

Høyrings svar frå Bjørgvin bispedøme om Frivillighet i Den norske kyrkja

Bjørgvin bispedøme takkar for eit godt høyringsdokument om «Frivillighet i Den norske kyrkje». Og sender med dette over forslag til vidare utvikling av tenkinga rundt og arbeidet med frivillighet i Den norske kyrkja. Vi skriv i dokumentet litt om kva Bjørgvin har arbeidd med i høve saka, introduserer ein del spørsmål til lesinga av høyringa og samtale om temaet frivillighet, så kjem ein liten overgang før vi forsøker å konkretisere spørsmåla til meir konkrete innspel til saka, til sist kjem også nokre punkt med tips/råd til korleis ein kan arbeide med frivillighet lokalt.

Bjørgvin bispedøme og medarbeidarskap

Diakoniutvalet i Bjørgvin bispedøme gjorde ei medarbeidarundersøking våren 2004. Her kom det fram signal frå ulike kyrkjelydar i bispedømet om at dei slit med rekruttering og oppfølging av uløna medarbeidarar. Undersøkinga blei summert opp i eit grundig dokument frå februar 2005.

Dette vart følgd opp med prosjektet «Saman som medarbeidarar» som Bjørgvin bispedømeråd gjennomførte i soknerådsperioden 2006-2009. Her forsøkte ein å finne ut: Korleis kan vi i kyrkjelydane finna gode ordningar for å rekruttera og følgja opp våre uløna medarbeidarar?

Prosjektet laga ein gjennomarbeidd *Medarbeidarperm* (september 2006), ein ressursperm med gode vedlegg for arbeidet i kyrkjelydane. Det blei arrangert ein to-dagars konferanse for heile bispedømet i Arna i oktober 2007. Hovudforedrag var ved Halvor Nordhaug (dåverande praktikumsrektor ved MF) med tema «Medarbeidaren fram i lyset». I november 2007 arrangerte bispedømet ein *Medarbeidarmånad*, der alle kyrkjelydar var oppmoda om å gjere eit tiltak i høve oppfølging av medarbeidarar.

Dei siste åra har ein tidvis tatt fram permene i høve arbeidet med Trusopplæringsreforma og trong for fleire uløna medarbeidarar ved oppstart av nye tiltak. Det har ved fleire høve vore møter med samtale om oppdatering av planen ut frå endringar dei siste 15 åra, og dette arbeidet starta for fullt i 2019. Ei prosjektgruppe arbeider med revidering (nyskriving av ein medarbeidarperm). Her vil ein vekte stoffet litt annleis, og oppdatere med forskning og erfaring frå dei seinare åra.

I trusopplæringsreforma har det vore forska ein del på frivillighet og gitt ut litteratur om dette. Bjørgvin bispedøme har vore mellom kjeldene i dette arbeidet.

Til lesing av høyringa tenking rundt frivillighet i kyrkja

Høyringa er komprimert og inneheld mykje kunnskap og gir eit godt grunnlag for det vidare arbeidet. Likevel er det nokre moment vi vil peike på og som ein bør tenkje gjennom i det vidare arbeidet.

- Er det samanheng mellom den teologiske refleksjonen og det som står vidare i høyringa? Er det forskjell på å vere medlem i ein interesseorganisasjon og å vere kyrkjemedlem – vil ein eventuell forskjell også kunne vise seg i korleis ein engasjerer seg (frivillig)? Korleis kan ein spegle trusdimensjonen i frivillighetsarbeidet og kva implikasjonar har det at Gud utrustar kyrkja med sin Ande og Kraft – og gir gåver av nåde til sine born (med-lem)?
- Høyringa skildrar ofte og godt dei individuelle fordelane med å vere frivillig. Men dersom det er så lukrativt som ein får inntrykk av – kvifor lukkast ein då ikkje betre i rekrutteringsarbeidet?
- Indirekte står det i høyringa at kyrkja er rigga for instrumentell frivillighet, og at forsøk med organisk frivillighet (lytte til engasjementet til folk) ofte strandar i strukturane våre. Dei skriv også om at kulturen i organisasjonen er noko frivillige vurderer før eit engasjement – og at den kan vere ein barriere. Kva grep kan ein gjere for å snu den (eventuelle) instrumentelle kulturen i kyrkja?
- Dei skriv også om ønsket om å rekruttere «sosialt» og med breidde, men at det viser seg i forskning at organisasjonar ofte forsterkar forskjellar ved at dei ressurssterke får plass og posisjon (arena for middelklasse+?). Korleis står det til i kyrkja med dette?
- Gir vi i kyrkja folk reelle oppgåver som dei har reell innflytelse over, eller er det vi tilbyr våre frivillige; å vere tekstlesar, kaffikokar og kakebakar? Står oppgåvene i stil med den utdanninga, erfaringa og posisjonen personen har i samfunnet? (Er oppgåvene slik at kven som helst kan gjere dei - kvifor blir då eg spurt?)
- Engasjement som frivillig kjem ut av eit nettverk eller ein relasjon seier forskinga – korleis skaper vi nettverk og relasjonar i kyrkja? På kva arenaer lykkes vi med å byggje reelle fellesskap der vi blir kjent med kvarandre – og slik kan finne ut kva folk har av engasjement og interesser – slik at vi igjen kan byggje organisk frivillighet (som forskinga seier vi må for å lukkast med frivillighet i dag)? Inviterer vi til oppgåver eller til eit fellesskap?
- Det står knapt nemnt gudsteneste i høyringa – kva tenker de om det?
- Det står eit eige avsnitt om givarteneste i høyringa – korleis passar det inn her?
- Kva syns de om balansen mellom individ og fellesskap i høyringsdokumentet? Når er det ein fokuserer på enkeltindividet, og når er fokus på fellesskapet, korleis plasserer ein individet i fellesskapet? Speglar dette kyrkja sitt fellesskapssyn?
- Korleis skal ein styre eller drifte frivilligheten i soknet – kven bestemmer, kven spør, kven blir spurt, kva oppgåver skal frivillige løyse, korleis skaper ein engasjement? Kva rolle skal staben ha, og kven i staben?
- «Mørk» frivillighet (det står litt i dokumentet om konflikt/samarbeid, uønska hendingar – men det kan også gjelde anna). Kva type frivillighet bør ein unngå, og korleis skal ein klare det?
- Er det nok å kommunisere meir om det vi gjer – eller er det også behov for å gjere ting annleis? (Vil vi fylle kyrkjene og få mange fleire frivillige dersom vi annonserer meir?)
- Kva skal vi nytte dei frivillige til i kyrkja – til gudstenestearbeid, til anna indrekyrkjeleg arbeid, eller til arbeid som er retta ut mot udekte sosiale behov i lokalsamfunnet? Korleis er balansen i dag (fleste frivillige til gudstenesta)?
- Er det gjort for lite forskning på frivillighet i kyrkja – eller er det kanskje heller gjort for lite med det forskinga har funne om frivillighet i kyrkja? (Vi har fått kunnskapen, men vel å ikkje nytte oss av den). – Kanskje bør ein synleggjere resultatene av forskinga betre, og byggje lærdommen inn i strukturane i kyrkja?

Aktuelle problemstillingar til drøfting rundt frivillighet (i råd, stabar og elles)

- I årsmeldinga for DNK for 2019 står det øvst på s 37: «Frivilligheten øker i samfunnet, men DNK har ikke fått sin del av denne økningen.» Drøft problemstillinga.
- Grorud menighet har jobba med utvikling av frivillighet i kyrkjelyden. Dei skriv: «Det kreves ulik tilnærming til frivillighet om vi *skaffer frivillige til allerede eksisterende aktiviteter*, eller *la aktiviteter utvikle seg ut fra folks egne ønsker*, det vil si aktiviteter utvikler *nedenfra* heller enn er *toppstyrt*». Kva tenker de om påstanden?

Ein liten diskusjon

Det er forskjell på å snakke om eit tema (frivillighet) og å snakke om ei høyring om temaet, likevel kjem ein ved å snakke om temaet inn på områder som er viktige for høyringa. Og i neste omgang legg høyringa føringar for det vidare arbeidet med temaet frivillighet i kyrkjelydane i Noreg.

Kyrkja har ein intensjon om å gjere meir på dei fleste områder. Vi har ressursar i form av lokale, pengar, tilsette og medlemmer/frivillige. For å få til meir kan ein utvide lokala, auke pengeinngangen, få fleire tilsette eller auke den frivillige innsatsen. For å lukkast med visjonar, strategiar og mål er nok potensialet størst ved å auke den frivillige innsatsen, men givarteneste har også potensiale. Finansieringa av kyrkja er ein sak i seg sjølv, og også at vi har tenlege lokale som vi nyttar på ein god måte. I denne samanheng er det nok enda viktigare å diskutere kva oppgåver tilsette skal ha og ikkje, og korleis vi skal bruke dei best. Eit av dei store spørsmåla framover er om tilsette skal drive og drifte arbeidet, eller om dei tilsette skal følgje opp dei som driv og drifrar arbeidet? Kunnskap og kompetanse kan i dag like gjerne vere høgare blant dei frivillige enn dei tilsette. Profesjonar og profesjonskunnskap er viktig, men enda viktigare er det å arbeide saman mot eit felles mål. Og at kyrkja er ein organisk storleik av med-lemmer.

Det er alltid ei vurdering kor mykje stoff ein skal ha med i eit ressursdokument om frivillighet. Høyringsdokumentet er komprimert og inneheld viktige problemstillingar og kunnskapar. Ut frå spørsmåla over og andre innspel vi har fått til arbeidet vil vi løfte fram ein del punkt til det vidare arbeidet om frivillighetsarbeidet i kyrkja (og høyringa). Innspela er til vidareutvikling av dokumentet om frivillighet og arbeidet med frivillighet i kyrkja. Dei er her fordelt under dei tre høyringsspørsmåla, men kunne ofte like gjerne stått under eit av dei andre spørsmåla.

Kva er dei viktigaste perspektiva i saka

- **Teologi og å vere kyrkje:** Vi finn i liten grad samanheng mellom den teologiske refleksjonen i starten av dokumentet og det som står vidare. Det kjem ikkje tydeleg fram at det er ein del forskjell på å vere medlem i ei kyrkje og å vere medlem i ein interesseorganisasjon. Trus- og nådegavedimensjonen har konsekvensar for motivasjon, rekruttering, og elles korleis det frivillige arbeidet viser seg i kyrkja.
- **Individ versus fellesskap:** Høyringa skildrar godt dei individuelle fordelane ved å vere frivillig. Reint logisk skulle det då vere lett å skaffe frivillige. Men, det er ofte ikkje slik. Her skulle vi ønske litt meir refleksjon om individ og fellesskap. Frivillighet oppstår ikkje i eit vakuum. Frivillighet kjem av engasjement for ei sak og/eller at ein høyrer til i eit fellesskap og ønskjer å ta del i arbeidet der.
Frivillig engasjement veks ut av nettverk/relasjon – altså eit fellesskap. Høyringa kunne gjerne sagt meir om kva type fellesskap ein har i kyrkja og kva arenaer ein har for å bli kjent med kvarandre sine engasjement og interesser som igjen kan føre til frivillig innsats.
- **Organisk versus instrumentell frivillighet:** I praksis er det meir instrumentell enn organisk frivillighet i kyrkja. Her kunne det vore fint å vurdere kva trekk ved strukturen og kulturen i kyrkja som fremmer det eine framfor det andre, og om det er slik vi vil ha det.
Ved instrumentell frivillighet treng vi nokon, kven som helst, til å gjere ein definert jobb. Så lenge jobben blir gjort greitt er alt i orden. Kva fordeler får då den som gjer oppgåva? Er det slik at folk får reelle oppgåver der dei har reell innflytelse og der oppgåvene er tilpassa

utdanninga, erfaringa og posisjonen deira i samfunnet? Kven er det som blir spurt om å bake kake, koke kaffi eller vere tekstlesar? Dette treng vi ein refleksjon om i kyrkja, og litt tenking om i høyringa.

- **Breidde i rekruttering:** Det er ein god intensjon med sosial rekruttering og breidde i bakgrunn mellom frivillige, men i praksis ser det ut for at vi, slik forskninga seier, heller er med på å forsterke forskjellar. Her bør ein nok arbeide fram konkrete forslag for å skape meir inkluderande rekruttering og meir inkluderande fellesskap.
- **Gudsteneste og forkynning:** Gudstenesta er ikkje nemnt anna enn at vi er likeverdige deltakarar. Det ville vere naturleg å seie litt om korleis ein strategisk tenker rundt gudstenesta som fellesskap. Det kunne også vere naturleg å nemne forkynning og undervisning om det å vere kyrkje og med-lem, og kva rolle forkynninga kan ha i det å «drive arbeidarar ut»/engasjere for frivillig innsats.

Kva bør prioriterast i det vidare arbeidet med saka

- Aspekter for det vidare arbeidet: Vi ser behov for drøfting av temaet i råd/stabar/kyrkjelydar, med lokale samlingar om temaet. Innovasjon og nyvinningar kan også skje gjennom samarbeid mellom kyrkjelydar, stabar og til dømes innan prosti. Det er trong for å gi/formidle enkle kunnskapsopsummeringar om temaet forskningsfunn/konklusjonar/anbefalingar (slik kan ein gjere det – og lukkast). Vi ser behov for å hente inn og leite opp dokument/ erfaringar som er gjort i høve temaet opp gjennom tidene i kyrkja og samordne læringa. Det er laga mange gode ressursdokument om temaet.
- Ulike tilsette har ulike roller i frivillighetsarbeidet i kyrkja. Det trengs ein oppsummering av ansvarsforhold og ansvarsfordeling. Nokon stader har ein frivillighetskoordinatorar. Enkelte stader er det slik at det er frivillige som føler opp dei frivillige. Ein treng lokalt gode rutinar og strukturar for korleis ein skal styre og drifte frivillighet.

Andre kommentarar til saka og vidare arbeid med den

- Det står eit avsnitt om givarteneste i høyringa. Det kunne vere ein hjelp om fagsystema (Kardinal og Labora) eller andre hadde enkle og gode modular som støtta det praktiske arbeidet med givarteneste. Givarteneste som frivillig innsats kan unyansert tolkast som å betale andre for å stille opp for seg – så her må ein formidle litt varsamt.
- Dugnadsbegrepet kunne vore aktuelt å nemne i høyringa.
- Vi har ei viss mengd frivillige (og tilsette); fleirtalet av frivillige er engasjert i oppgåver på gudstenester. Korleis nyttar vi den frivillige innsatsen mest strategisk for å lukkast som kyrkje i lokalsamfunnet?
- Ikkje all (frivillig) innsats gir positive langtidsresultat. Det kan vere folk som engasjerer seg av grunnar som ikkje er så gode. Vi treng system og rutinar for å forhindre rekruttering der usunn relasjon til makt, pengar eller sex er drivkrefter.
- Kommunikasjon er viktig, men meir kommunikasjon er ikkje alltid svaret. Av og til bør ein først endre det ein gjer, og så invitere.
- Arbeid med Heilskapleg kyrkjelydsplan og MUV Menighetsutvikling i folkekirken er også relevant når det gjeld frivillighetssatsing.
- Observasjonar om «betalt frivillighet»: Mange kyrkjelydar lønar ungdomar og andre i mindre stillingar til oppgåver ein tidlegare ikkje løna. Det kunne vere greitt å finne ut meir om kva dette fører til. Ein del kyrkjelege tilsette (kateket, pedagog, prest, kantor osv.) gjer som ein del av stillinga si oppgåver som før var gjort av frivillige (drifte søndagsskule, klubb, kor, lag og foreiningar). Det verkar å vere ei ubevisst (?) form for «profesjonalisering» av frivillige oppgåver.
- Det er forska mykje på frivillighet i mange samanhengar, også i kyrkja. Det er ikkje mangel på kunnskap, men heller mangel på enkle kunnskapsopsummeringar og system for å ta lærdom av kunnskapen slik at den blir ein del av strukturar, system og kultur i kyrkja.

Konkretisering av frivillig innsats

Utan godt samarbeid mellom stab og frivillige stoppar kyrkja. Det er derfor avgjerande at sokna er medvitne på både å rekruttere frivillige og så sjå dei og følge opp. Her er nokre konkrete innspel på korleis dette kan gjerast:

1. Lag ei liste over oppgåver frivillige kan få ansvar for eller ta del i.
2. Lag ein enkel oversikt over kva oppgåvene går ut på og kva som er venta av dei frivillige. Dette hjelp frivillige til å vite kva dei seier ja til og korleis dei kan gjere oppgåvene.
3. Utnevn ein ansvarleg for å rekruttere og følge opp frivillige. Det kan vere ein frå staben eller ein frivillig. Det er ein stor fordel om vedkommande kjenner lokalmiljøet godt og veit kva folk som kan bli spurde om kva.
4. Spør folk om konkrete oppgåver. Stol på dei som seier ja og la dei gjere oppgåvene utan detaljstyring.
5. Spør mange og gjerne nye, ikkje dei som alltid seier ja. Gjerne om små oppgåver det er lett å seie ja til.
6. Ikkje spør frivillige om å ta nye oppgåver før dei sjølve sender signal om at dei er klare. Om nokon har gitt litlefingeren, ikkje ta heile handa.
7. Oppfølging er primært å sjå alle som tar på seg oppgåver og gi dei tilbakemelding på at deie er sett. Gjennom samtaler eller andre former for tilbakemelding. Men gjerne og ei årleg samling der dei frivillige vert takka for innsatsen.
8. Involver frivillige i planlegging på områda der dei er engasjert, det er ein god måte å sjå dei og inkludera dei på.
9. Om nokon kjem med initiativ og vil starte opp noko nytt, la dei få prøve seg. Men avklar mål og kva forventning begge partar har til kvarandre.

Vi treng strukturar som fremjar frivillig innsats av både oppgavebasert og nådegavebasert type. Noko må gjerast og anna kan vere lurt å setje i gang dersom nokon brenn for saka. Plikt og «driv» utelukkar ikkje kvarandre, men i alt handlar det om å skape fellesskap og nettverk der ein kan styrkje og planlegge for alle typar frivillighet og deltaking frå ulike generasjonar.

Med helsing

Jan Ove Fjelltveit
stiftsdirektør

Sverre Johan Nærheim
rådgiver trosopplæring

Dokumentet er elektronisk godkjend og har difor ingen signatur.

Mottakarar:

Kirkerådet

Postboks 799
Sentrum

0106 OSLO