

Kirkerådet
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

Høringsvar - Frivillighet i Den norske kirke

MF vitenskapelig høyskole har mottatt høringen «Frivillighet i Den norske kirke», og vi gir med dette våre kommentarer disponert etter de tema som er forespurt.

A. Hva som er de viktigste perspektivene i saken?

Det er i seg selv viktig at Den norske kirke som en stor folkekirke setter frivillighet på dagsorden. Tradisjonelt har kirken hatt et relativt klart skille mellom på den ene side hva kirkens ansatte og på den annen side hva de frivillige gjør. Det har skjedd og skjer store endringer i kirken, både med hensyn til utvidelse av antall ansatte, organisering, og ulike former for frivillighet og ulike former for kirkelig nærvær i lokalsamfunnene. Dette skaper behov for fornyet refleksjon over samspillet, både ansatte imellom og mellom ansatte og frivillige, og samhandling med andre aktører i lokalsamfunnet.

Det er viktig med en lokal og kontekstuell tilnærming til arbeid med frivillighet. Det er gjerne konkrete utfordringer, knyttet til både bygninger/kirkelige anlegg og den kirkelige virksomhet som engasjerer medlemmer og utløser frivillig innsats. Det er avgjørende at kirkens lokale ledere kjenner sitt lokalmiljø og slik kan spille på lag med konstruktive frivillige initiativ og engasjement.

Videre vil vi fremheve spesielt følgende momenter vi mener er viktige i denne saken:

- Det må være et teologisk helhetsperspektiv på frivillighet i Den norske kirke som folkekirke
- Anerkjennelse av ulike typer frivillighet
- Forholdet mellom ansatte og frivillige

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

Generelt anbefaler vi at dokumentet presiserer og nyanserer mer, ikke minst når det gjelder variasjon i kontekst og ulike typer tilhørighet og frivillighet. En må gjerne være tydelig på at det også er en del dilemma, og ikke harmonisere eller tildekke det som kan være utfordrende.

1. Helhetsperspektiv på frivillighet i folkekirken

Innføringen av begrepet frivillighet, og sammenkoplingen av kategoriene ansatte og frivillige, gir ekklesiologiske føringer som bør gjennomtenkes.

Alt arbeid med frivillighet i Den norske kirke bør etter vårt skjønn ta utgangspunkt i denne kirkens folkekirkelige selvforståelse. Frivillighet i folkekirken handler, dypest sett, om å legge til rette for å praktisere sin tilhørighet til kirken, så åpent og bredt som mulig. I norsk ekklesiologisk debatt, som lenge

var preget av et antatt motsetningsforhold mellom «folkekirke» og «trosfellesskap», *kan* fokuset på frivillighet oppfattes som en vektlegging av det siste, det vil si kirken forstått som organiserte trosfellesskap. En slik kirkeforståelse får etter vårt syn ikke godt nok fram det egenartede i en folkekirkelig kontekst preget av teologiske og kulturelle variasjoner.

Begrepet frivillighet brukes i norsk og internasjonal sammenheng primært om ubetalt innsats innenfor visse organisatoriske rammer. Selv om Den norske kirke har klare organisatoriske rammer, har organisasjonsbegrepet noen begrensninger for kirkeforståelse og rolleforståelser i en norsk folkekirkelig kontekst. I vår lutherske tradisjon danner snarere samlingen om ord og sakrament, og tanken om det allmenne prestedømme et ekklesiologisk utgangspunkt. På den ene siden finnes det kirkelige tjenester som har bestemte tjenester i fellesskapet, med ord og sakrament, gudstjenesteliv, undervisning, diakoni, m.m. Grunnleggende sett er imidlertid alle først og fremst mottakere av Guds nåde. Det impliserer en grunnleggende likeverdighet i rollene, først og fremst som mottagere av det Gud møter oss med i gudstjenestefeiringen, men også i det Gud gir oss gjennom de andre vi møter i fellesskapet. Videre gir dette forståelse av det felles ansvar kirkemedlemmene har for å ivareta kirkens oppdrag. Slike tanker om likeverd og fellesskap har vært grunnleggende i vår lutherske tradisjon, og må også ligge til grunn for en refleksjon om begrepet frivillighet, med de muligheter og begrensninger dette gir for å forstå rollefordelingen i vår kirke.

2. Ulike typer frivillighet

Det er stor variasjon i frivillighet i Den norske kirke, både når det gjelder innhold og oppgaver som utføres av frivillige, og når det gjelder omfang og engasjement i de frivilliges arbeid. Det er viktig at kirkens ledere ser og anerkjenner denne variasjonen.

Dokumentet beskriver variasjon i frivillighet med sin sonndring mellom instrumentell og organisk forståelse. Det kan være en tjenlig inndeling. Vi synes imidlertid at dokumentet har fått et tyngdepunkt på det instrumentelle, en «organisert ubetalt tjeneste» der de frivillige skal «finne sin plass» i oppgaver som finnes eller skal utføres. Det er naturlig og i situasjoner nødvendig å styre frivillig innsats ut fra de behov og planer kirkens ledere styrer etter. Men det er også viktig at den organiske frivillighet blir synlig og anerkjent. Vi mener at variasjonen i erfaring og tilhørighet er noe som bør utfoldes og drøftes i sterkere grad. Det er en måte å ta Den norske kirkes selvforståelse som folkekirke på alvor, med de muligheter og utfordringer dette innebærer.

3. Frivillighet som del av ansattes jobbutførelse

Det er positivt at ansatte har høy grad av eierskap til eget arbeid. Samtidig må ansatte ha en gjennomtenkt rolleforståelse slik at de ikke fremstår som de som egentlig eier det som skjer i kirken, på bekostning av rådsmedlemmer og ulike typer frivillige og medlemmer. Det er viktig å understreke at kirken er et likeverdig fellesskap for alle. Det må være de ansattes ansvar at ansatte og frivillige møtes og får en opplevelse av å stå sammen i felles mål og oppdrag. En opplevelse av medarbeiderskap er avgjørende for alle.

Det er lett at ansattes arbeid med frivillige kan bli betraktet som noe ekstra, eller på siden av det egentlige arbeidet for den ansatte. Vi tenker at ansatte bør ha oppmerksomhet på frivillig engasjement i alt arbeid en gjør, som en måte å arbeide på. Det gjelder å legge til rette for involvering og deltakelse i gudstjenester og ulike kirkelige handlinger, og annen kirkelig virksomhet. Her bør en ikke bare tenke instrumentelt, frivillige som hjelp til å gjennomføre et tiltak de ansatte har planlagt i detalj. Det bør være en åpen, lyttende og

fleksibel frivillighetsledelse (slik dokumentet også nevner), der en tar hensyn til frivilliges motivasjon, visjoner og kreative forslag.

4. Frivillighet fra de frivilliges perspektiv

Når vi bekjenner at kirken er «allmenn», innebærer det blant annet en bevissthet om at kirken er mangfoldig slik også mennesker er ulike. Dette må bety at frivillighet praktiseres på mange ulike måter, og utvikles i dialog med mennesker med ulik erfaringsbakgrunn og tilknytning til kirkefelleskapet.

Saken kunne bli bedre belyst om en skriver noe mer ut fra de frivilliges perspektiv, en empirisk tilnærming. Det er nyttig å sette ord på den variasjon av frivillighet som faktisk utfolder seg og hvordan frivillige erfarer og tenker om menigheten som arena for eget engasjement. Noen frivillige ønsker og har behov for å forholde seg til gitte rammer, mens andre ønsker trives best ved å arbeide relativt selvstendig. Ved å lytte til de frivilliges motivering og engasjement kan en i større grad få frem variasjon innen det vi kan omtale som organisk frivillighet.

Det er mange frivillige organisasjoner og enkeltpersoner som viser variert engasjement og gjør en innsats uten at det nødvendigvis er relatert direkte til kirkens ansatte. Det kan være innen ulike samfunnstema og etiske utfordringer som er på dagsorden, ulike kulturelle og sosiale tiltak i lokalsamfunnet og verden som helhet, ulike former for kirkelig nærvær og fellesskap, og ikke minst tiltak for barn og unge. Også denne typen engasjement kan ses på som en kirkelig frivillighet, Det utøves på ulike måter og ut fra ulike forutsetninger. Kirkelig frivillighet bør slik sett forstås som en måte å praktisere religiøst medborgerskap på, uavhengig av for eksempel funksjonsnedsettelse. Dette kunne med fordel bli mer synlig i det videre arbeidet.

5. Diakoni i globalt perspektiv

Vi synes det vil være naturlig å fremheve mer kirkens diakonale tjeneste i et globalt perspektiv. Kirkens arbeid for rettferdighet og å avhjelpe nød i verden utløser i stor grad frivillig engasjement. FNs bærekraftsmål er en god plattform for et slikt engasjement, der det også ligger til rette for samarbeid med andre samfunnsaktører.

6. Givertjeneste

Vi spør om temaet givertjeneste er litt på siden av det denne saken dreier seg om. Dette kan etter vår oppfatning nedtones eller kanskje gå helt ut. Om det skal med i dette dokumentet kan det være som eksempel på en måte kirkens medlemmer kan engasjere seg, og ikke med fokus på at kirken primært trenger penger. En eventuell frivillig givertjeneste vil mest naturlig knyttes til enten konkrete tiltak i lokalmiljøet der det vil være lett å få et eierforhold til tiltak, eller til internasjonal diakoni og nødhjelp som aktiverer medlemmers solidaritet og omsorg.

C. Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den

1. Dokumentets adressat

Vi spør hvem som er målgruppe for dokumentet. Skal det være retningslinjer for videre arbeid og refleksjon i ulike besluttede organ i kirken? eller skal det primært være til inspirasjon og veiledning for ansatte, i deres arbeid med frivillighet? eller skal teksten også henvende seg til frivillige? Hvem som er målgruppe vil igjen påvirke språkbruk og ikke minst konkretiseringer og ev. spørsmål til videre samtale. Dersom det er de ansatte og menighetsrådet, ville det være fint å få inn noen konkrete forslag til hvordan en kan arbeide med frivillighet.

2. Konsekvenser for kirkelig organisering

Det er en oppgave for kirkens ledere å legge til rette for godt samvirke mellom ansatte og frivillige. Dette er noe som bør reflekteres inn i arbeid med kirkelig organisering, spesielt med tanke på oppgaver for en samlende / helhetlig lokal ledelse.

3. Langsiktig utvikling av frivillighet

Vi vil understreke at det å arbeide med frivillighet, og ev. endre dette arbeidet i en menighet er en langsiktig prosess. Det er ikke bare snakk om tekniske endringer, i form av organisering og administrative rutiner. Det er like mye snakk om kulturendringer, som innebærer endring av holdninger, samarbeidsrutiner og prioritering av tid. Slike endringer krever i seg selv tid og grundig arbeid. Vi vil derfor anbefale kirkens ledelse om å legge til rette for etter- og videreutdanning for sine medarbeidere, og at det legges til rette for gode utviklingsprosesser for å fremme involvering og delaktighet av frivillig.

4. Forskning og utdanning

Vi vil understreke behovet for forskning på frivillighet i nye tider og ulike kontekster. Det kan for eksempel være om hvordan profesjonsutøvere i kirken forholder seg til frivillighet, om hvordan frivillighet i folkekirken fungerer som en inkluderingsarena, og hvordan de frivillige selv erfarer det å være frivillig. Vi fremhever også nødvendighet av at frivillighet blir tematisert i grunnutdanning til kirkelige profesjoner. Det er noe vi har fokus på i revisjon av ulike undervisningsprogram i vår institusjon.

Med hilsen for
MF vitenskapelig høyskole

Vidar L. Haanes
Rektor

Brevet er elektronisk håndtert og derfor ikke signert.