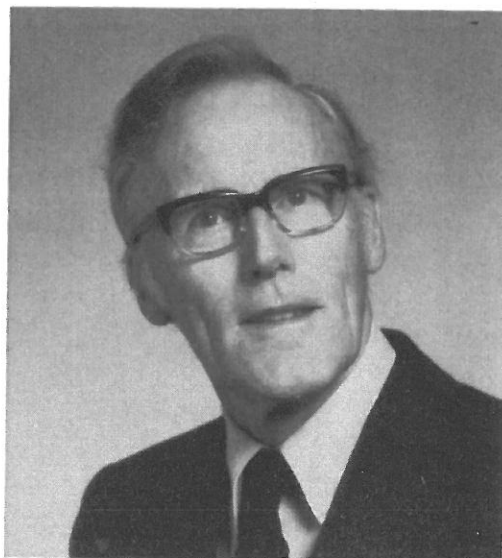


Hvordan finne og bruke frivillige i menighetens diakonale arbeid?

Av Eilert Dæhlin

(Foredrag i Oslo krets av Diakonforbundet, 19.2.80.)



Det spørsmål som temaet vårt reiser, gjelder alle kategorier av menighetsarbeidere. Vi vil derfor i det følgende ikke bare vurdere de diakonale medarbeideres situasjon, men forsøke å analysere de generelle problemer som knytter seg til medarbeiderspørsmålet. Selv om emnet innbyr oss til særlig konsentrasjon om de **frivilliges** tjeneste, — er det grunn til å tro at det meste av det vi kommer fram til også har gyldighet for de **lønnede** medarbeidere. Vi vil derfor ha alle tjenestekategorier i tankene når vi taler om å «finne og å bruke» medarbeidere.

Før vi går videre er det nødvendig å prøve å kartlegge det aktuelle behov for medarbeidere i menighetene. Og her har vi en del forsøk og utredningsarbeider å holde oss til. For oss er det imidlertid nok bare å antyde at visse forsøk viser at det er meget god bruk for en lønnet medarbeider — i hel eller delt stilling — pr. 1000 innbyggere. Kirkerådets rekrutteringskomite fant ved en rundspørring at menighetene oppga behov for 248 nye menighetssekretærer og 124 barne- og ungdomsarbeidere i tillegg til de en alt har.

Vi vet videre at prosjekter av typen IKO's faseprogram, 8 mnd. konfirmanttid, rode-system for diakonale og evangeliserende tiltak krever nær sagt et ubegrenset antall frivillige medarbeidere.

Den dristige tenkningen som ligger bak utfordringen til **helhetsplan for menigheten** vil ytterligere øke behovet for medarbeidere. Ja, i virkeligheten forutsetter disse prosjekter en full mobilisering av menighetens lekfolk.

Dette er ikke stedet til å drøfte forholdet mellom lønnet og frivillig arbeidskraft. Her kan vi bare konstatere at en slik mobilisering av frivillige bare vil være mulig dersom vi kan bygge opp et naturlig samspill med lønnet, faglig kvalifisert arbeidskraft.

Det er egentlig uhyre inspirerende å konstatere at vi har et slikt behov for medarbeidere. For det er

jo i seg selv et klart uttrykk for de nær sagt ubegrensede muligheter for utfordringer som ligger foran oss. Vi befinner oss i en situasjon som roper på nye syner, nytt engasjement — ja til radikal fornyelse av vår menighetstjeneste. Og det å tenke og arbeide opp mot disse utfordringene er viktig. For da vil verden **se** at kirken tar sitt kall alvorlig. Og den unge generasjon vil i kirkens kall til tjeneste møte en radikal utfordring som ingen kan overby. Og de vil lytte, høre og — følge!

Men midt i gleden over muligheter og utfordringer til tjeneste, er det vår plikt å analysere den arbeidssituasjon vi har i våre menigheter i dag. Og dette gjør vi slett ikke for å dvele ved det negative. Men det er nødvendig for klarere å se veien fremover.

La oss i denne sammenheng begynne med å konstatere at det nok synes å være litt for mange **trette** menighetsarbeidere. Vi har eksempler på folk som har fulgt utfordringen, kastet seg inn i barne- og ungdomsarbeidet, tatt på seg diakonale oppgaver — og så har slitt seg helt ut. I de senere årene har stadig flere latt seg engasjere på lønnet basis. Litt for mange har nok opplevd arbeidet både fysisk og psykisk så slitsomt at det gikk på gleden og frimodigheten løs. Vi må bare konstatere at det ikke uten videre er en lett arbeidssituasjon som foreligger. Det er lett å slite seg ut. Frustrasjonen kan komme krypende og ta fra oss frimodigheten. I praksis viser en slik tretthet seg på mange måter. Den vil føre til stor gjennomtrekk i de kirkelige stillinger.

Den vil bremse rekrutteringen til de institusjoner som utdanner til menighetstjeneste, og den vil gjøre det tungt å få frivillige til å si ja til oppgaver.

Dette er selvsagt meget vesentlige spørsmål som vi i aller høyeste grad må ta alvorlig. La oss derfor straks spørre, «Hva er det i vår arbeidssituasjon som synes å skape denne tretthet og frustrasjon?»

Det
kor
ant
syn
F
Sel
der
Pro
Og
dire
for
keli
kan
trer
for
ska
ved
nigl
res
son
S
drir
hele
av
opp
opp
ver
bar
er
I
jobb
D
stre
som
S
på
aktu
usik
ler
leve
mec
loka
ger
fullt
betr
mur
gen
feili
har
over
med
Li
grur
på
insti
faste
nå
i live
Et
de f

Dette spørsmålet går det selvsagt ikke an å gi et kort og uttømmende svar på. Likevel vil vi prøve å antyde noen årsaker som i denne sammenheng synes å være viktige.

Først nevner vi den tjenestemessige **ensomhet**. Selvsagt er ikke menighetsarbeidere ensomme i den forstand at de er så meget alene. Tvert imot! Problemet er vel heller at de får ha for lite privatliv. Og for mange kan det arte seg slik at familielivet direkte lider. Likevel kan ensomheten være der i form av manglende bønnfelleskap og få som virkelig gir oppmuntring og trøst når en er nedfor. Og kanskje ingen gir et korrektiv når **det** virkelig trengs. Og begge deler — trøst og korrektiv — er forutsetningen for **tjenestetrygghet**. Bønnfelleskap er nerven i tjenesten. Det burde være en hovedregel at alle som blir betrodd en tjeneste i menigheten — lønnet eller frivillig — samtidig må **sikres** et sjelesørgisk fellesskap. For i åndelig ensomhet kan ingen i lengden fungere.

Så er det de få aktive som alltid sier ja til utfordringene — og som til slutt sitter der med nær sagt hele menighetsansvaret på sine egne skuldre. En av grunnene til den tjenestemessige trettheten er opplagt at vi ikke har maktet å avgrense oppgavene, og sørget for at ikke for mange oppgaver blir lagt på for få skuldre. Det er forresten ikke bare spørsmål om en **kvantitativ** begrensning. Det er like viktig å sørge for at rette person får rett jobb, dvs. det han har evner og forutsetninger for.

Det er vondt å treffe mennesker som har overanstrengt seg i menighetstjenesten. Dette er forhold som det haster å gjøre noe med.

Som en tretthetsgrunn bør vi også nevne mangel på ordnede tjenesteforhold, som fremdeles er et aktuelt problem. Det er fortsatt stor uklarhet og usikkerhet i ansvarsforhold, instruksjoner og lønnsregler for mange stillinger. Og det som kanskje oppleves aller tyngst, er at vi ikke er kommet lenger med **sammenhengende arbeidsplaner** for lokalmenighetene. For det er først når det foreligger en definert arbeidsplan for menigheten, at det fullt ut er mulig å beskrive de tjenester som skal betros en ny medarbeider. Det er ikke lett å være murer eller snekker på et bygg der arbeidstegningene ikke foreligger. Det blir for mye prøving og feiling. Det blir for stor utrygghet om hvem som har ansvaret. Det blir for lite fremgang å glede seg over. Og det blir altfor ressurskrevende — og dermed frustrerende!

Likevel er det nettopp i denne sammenheng grunn til å glede seg over viktige ting som holder på å skje. Vi tenker særlig på utvikling av **normalinstruksjoner** for de forskjellige tjenestekategorier og fastsettelse av lønn og utdanningskrav. Det som nå må skje, er at dette regelverk snarest blir satt ut i livet for alle stillinger.

Etter at vi nå har oppholdt oss såpass lenge ved de forhold som kan skape tretthet og frustrasjon

hos menighetsarbeidere, vil vi påny stille vårt hovedspørsmål: Hvordan kan vi på en bedre og rikere måte **finne** og **bruke** medarbeidere i menigheten? Og vi stiller spørsmålet på bakgrunn av den klare erkjennelse at de uløste oppgavene roper på en hel hær av glade medarbeidere!

La oss forsøke å bidra til et svar på dette spørsmålet med å ta fram tre forhold som vi tror er vesentlige i denne sammenheng.

For det første:

Tjenesten må **forkynnes!** Selvsagt skjer dette i dag også. Men når vi strever med rekrutteringsproblemer, bør vi nøye tenke gjennom om tjenesteansvaret blir forkynt sterkt nok. Biskop Johannes Smemo hadde rett. Han sa en GANG: Det som ikke forkynnes, det skjer ikke.

Her blir spørsmål om forkynnelse av det bibelske **forvalteransvar**. Mitt liv er gitt meg til tjeneste blant mine medmennesker. Ressursene er betrodd meg for at denne tjeneste kan bli utført. Tiden, pengene, kreftene, kroppen, følelsene og kunnskapen — alt er betrodd gods. Jeg skal forvalte det under Herrens ledelse. Og — sier Bibelen — jeg skal avlegge regnskap for min forvaltning.

Uten en sterkere forkynnelse av **forvalteransvaret** er det fare for at vi vil leve i en permanent bemanningskrise. For det er denne forkynnelse som motiverer for all menighetstjeneste. Kanskje vi har unlatt å formane til hel og full overgivelse av våre ressurser, til det radikale svar på Herrens tjenestekall —. Uten en klar forkynnelse av denne mest radikale av alle livsholdninger, vil menighetsarbeidet i beste fall bli en beskjeden aktivitet for de interesserte. Vi trenger en bibelsk forkynnelse som forløser de helt konkrete og praktiske tjenester i menigheten. Vi trenger en styrket forkynnelse av det som er Paulus' poeng i Rom. 12,1: «For Guds barmhjertighets skyld formaner jeg dere, brødre, til å bære **legemet** fram som et levende og hellig offer som er Gud til behag. Dette skal være deres **åndelige** gudstjeneste —.

Vi trenger en sterkere understrekning av at sann åndelighet har med det å gjøre at vi fremstiller våre legemer, — våre armer og ben og hele oss til tjeneste.

For det andre:

Å finne og å bruke medarbeidere i menigheten har med **planlegging og tilrettelegging** å gjøre. Å formane menigheten til generelt ansvar uten å kunne konkretisere det, er nesten brutalt. Kjent er visst historien om presten som prekte over en tekst som gjorde det naturlig for ham å gi menigheten en alvorlig formanings om å vise større ansvar. Og for å gi mer kraft i formaningen konkluderte han med å si: Dersom dere har forstått hva saken i dag gjelder, stanser dere igjen og melder dere til

tjeneste. Og det var faktisk noen som tok formasjonen alvorlig og banket på sakristidøren. Men da skjedde altså det pinlige: Det forelå ingen konkrete definerte og framfor alt spesifiserte oppgaver. Presten måtte til å improvisere: Vi trenger alltid folk i søndagsskolen — og salmebøkene trenger reparasjon!

Er det nødvendig å si mer?

Alvorlig engasjement av medarbeidere forutsetter like alvorlig planlegging og tilrettelegging av arbeidsoppgavene. La oss derfor nevne noen prinsipper som alltid vil være vesentlige i arbeidet med en helhetsplan for menighetsaktivitetene.

Arbeidet må planlegges ut fra den **bibelske målsetting**. Det vi legger opp til må både i måter og omfang være styrt av bibelens kall om å gå ut til **alle**, døpe dem og lære dem å holde **alt** Jesus har befalt. Allerede aksepteringen av en slik målsetting vil kaste et klart lys over det som er vårt hovedtema: behovet for medarbeidere!

Ut fra en slik målsetting vil vi måtte regne med mye nytenkning og nye holdninger overfor menighetsarbeidet. Kanskje det oppleves skremmende. Mon tro om det ikke nettopp er gjennom akseptering av disse kallsdimensjoner vi på en sterkere måte skal lære å regne med Guds **løfter**. Og det har alltid fornyet kirken.

Planleggingen må videre vise hvordan et voksende arbeid skal **ledes**. Dette betyr bl.a. at det må utvikles et administrasjonsmønster som klarlegger hvem som har ansvar for hva, som fastlegger hvilke utvalg og spesialkomiteer som trengs og hvordan samspillet mellom dem skal skje på en sammenhengende og fruktbar måte. Men særlig viktig blir det at **personaladministrasjonen** blir fastlagt fullt ut forsvarlig slik at ingen blir betrodd noen oppgaver uten å få stå i et tjenestemessig og sjelesørgerisk sammenheng. Videre må planleggingen kartlegge de økonomiske behov og vise hvordan de kan bli dekket. Slemsagt er dette bare mulig ut fra en beskrivelse av hva den bibelske målsetting innebærer i en gitt menighetssituasjon. Bare på en slik bakgrunn kan det settes opp korttids- og langtidsbudsjetter og gjøres kloke prioriteringer. I denne sammenheng vil det antakelig vise seg å være særlig viktig og nyttig å tenke gjennom hva det egentlig **koster** å ta det fulle ansvar for dåpsopplæringen. Kanskje vi konkret skulle begynne å spørre: Hva koster det menigheten å få et nytt dåpsbarn?

Endelig nevner vi at god planlegging bør tilrettelegge og utfordre til et maksimalt **samarbeid** innen menigheten. For å gjennomføre kallet **må** vi lære oss til et sterkere samarbeid over organisasjonsgrensene. Og samarbeidet prest - lekmann må stadig styrkes. Dette må helhetsplanleggingen bevisst ta sikte på, og det vil sikkert forløse krefter og ressurser hos mange medarbeidere.

For det tredje:

Medarbeidere må kalles til tjeneste! Vi kan sikkert gå ut fra at de fleste kristne mennesker egentlig gjerne vil ta på seg ansvar. Ovenfor har vi vært opptatt av at dette vanskeliggjøres, dersom det ikke foreligger mest mulig definerte planer som gjør det mulig å finne den arbeidsplassen som svarer til den enkeltes evner og nådegaver. Her vil vi imidlertid understreke betydningen av **måten** mennesker blir engasjert på. Det er ikke lett for folk flest å melde seg til tjeneste på grunnlag av generelle oppfordringer. For hvordan kan en selv vite om en duger for oppgaven? Og til det kommer angsten for at en kanskje kommer i veien for andre som ville klare jobben bedre. Det ville sikkert være en hjelp for svært mange — og til stort gagn for menighetens arbeid — om vi la meget større vekt på å **kalle** mennesker til tjeneste. Den sterkeste måten vil være at menighetens ledere — etter bønn og grundig rådslagning — **vender seg personlig** til den nye medarbeider.

Ved en slik samtale kan hele arbeidsopplegget gjennomdrøftes, avgrensninger og sammenhenger klarlegges og avgjørelsen kan treffes i trygghet. Det aller viktigste ved en slik måte å engasjere på, er kanskje at den alt fra starten gir anledning til å formidle den personlige hjelp først til avgjørelse — og senere under arbeidets gang. Da er en ikke lenger ensom, krefter spares og oppgaven gir glede.

Mangelen på arbeidskraft er et av de største problemer i vårt menighetsarbeid. Men en slik situasjon er i seg selv en stor utfordring. For den forteller om de mange uløste oppgaver.

For fremtiden blir det derfor viktig å legge stor vekt på alt som kan forløse både den frivillige og lønnede arbeidskraft til full innsats — gjennom forkynnelse, planlegging og kallelse av medarbeidere.

La oss leve i bønn om at høstens herre driver arbeidere ut til sin høst!

PÅS 55



PÅS 56