

OMFATTENDE FORSØKSRAPPORT OM SOKNEDIAKONER

Profilering og stabilisering trengs

Stabilitet og kontinuitet i soknediakonstillingene er avgjørende for resultatene som oppnås. Utdanningen må styrkes og utvikles med sikte på en bedre forberedelse for de krav soknediakonstillingen stiller, både faglig og personlig. Det må arbeides med profilering av diakonstillingene både sentralt og lokalt.

Det er «Forsøksprosjekt med soknediakoner» som konkluderer og kommer med disse anbefalinger. Rapporten foreligger med undertittel: Frivillige som ressurs, – ubrukt, utbrent eller misbrukt. Her presenterer vi et sammendrag i noen av anbefalingene samt enkelte avsnitt fra rapporten på 90 sider.

I neste nummer vil vi ta opp rapportens omtale av lederfunksjon og utfordringer til utdanningen.

Forsøksprosjekt med soknediakoner ble gjennomført i perioden 1. januar 1984 til 30. juni 1986. Planlegging av prosjektet foregikk i perioden fra mars 1983 og lokal og sentral rapportering evaluering høst 1986 og vår 1987.

Den praktiske målsettingen for forsøksprosjektet var: Hvordan kan soknediakonen organisere og lede en systematisk hjelpetjeneste i lokalsamfunnet ved å engasjere frivillige medhjelpere, motivere dem til innsats og dyktiggjøre dem til tjenesten?

Bakgrunnen for forsøksprosjektet var den på den ene siden en generell sosialpolitisk interesse for å undersøke de muligheter som ligger i et frivillig sosialt/diakonalt arbeid. På den andre siden var det et behov for å utprøve soknediakonstillingens muligheter i samspill med det frivillige diakonale arbeid.

Forsøksprosjektet ble gjennomført i 9 menigheter i Oslo, Akserhus, Telemark og Nordland. Forsøket var lagt opp til å prøve ut frivillig arbeid i forhold til ulike målgrupper:

- hjemmebundne eldre, ensomme, syke (3 menigheter)
- vanskeligstilte familier, inkludert enslige forsørgere (2 menigheter)
- miljøtruet og vanskeligstilte barn og unge (2 menigheter)
- minoritetsgrupper, særlig innvandrere, med sikte på integrering i lokalmiljøet (2 menigheter)

Det ble prøvd ut ulike tiltaksformer hvor soknediakonen og de frivillige arbeidet sammen: besøkstjeneste, telefonkontakt, hyggetreff for eldre, søndagskaffe for ungdom, turer for ungdom, samlinger for innvandrere, middagsgrupper for eldre, tiltak på sykehjemsavdeling osv.

Tiltakene faller i to hovedtyper: miljøtiltak og individrettede tiltak. I miljøtiltakene er det regelmessige samlinger (med ulik frekvens) for en mer eller mindre avgrenset gruppe brukere, hvor en gruppe av frivillige har ansvar, ofte sammen med representanter for brukerne. Soknediakonen har et spesielt ansvar enten som hovedansvarlig eller som konsulent. I individrettede tiltak er den frivilliges innsats knyttet til en bestemt bruker f.eks. ved regelmessig besøk i brukerens hjem. Den frivillige har hovedkontakt med brukeren, og soknediakonen har hovedansvar for å tilrettelegge tjenesten.

Hovedtyngden av de frivillige er engasjert i miljøtiltak hvor også brukergruppen er størst. Den individrettede innsatsen er mer ressurskrevende i forhold til antall brukere. Omkring 1/4 av de frivillige er engasjert i individrettede tiltak som har nådd omkring 1/10 av brukerne i forsøket.

Brukernes behov er forskjellige og kan nås ved forskjellige midler i et frivillig arbeid. I stor grad har det frivillige arbeidet dekket behov av

mellommenneskelig, sosial og eksistensiell art frembragt av isolasjon og svakt eller manglende sosialt nettverk. Dette frivillige arbeidet har få eller ingen paralleller i offentlig tilbud. En god del av brukerne mottar annen hjelp fra det offentlige, som f.eks. hjemmehjelp og hjemmesykepleie.

Hovedtyngden av de frivillige er kvinner. De frivillige i menighetens diakonale arbeid i mange tilfeller også aktive i menighetens øvrige arbeid. En del har tidligere gjort en lignende innsats mer uformelt i familie og nabolag. En del av de frivillige har faglig bakgrunn i arbeid og utdanning innen helse- og sosialsektoren.

Det er store forskjeller mellom menighetene når det gjelder omfang av det frivillige diakonale arbeid. I noen menigheter har arbeidet et ganske stort omfang, mens man i en god del har strevet for å finne frivillige til nye oppgaver. I slike menigheter er de fleste aktuelle frivillige allerede engasjert i andre oppgaver. Langsiktig arbeid med å bygge opp menneskelige ressurser kombinert med en vilje til å gå nye veier i tiltak og rekrutteringsarbeid slik at også nye grupper frivillige kan engasjeres, viser seg i flere menigheter å gi resultater. Derfor er stabilitet i soknediakonstillingen viktig slik at man kan oppnå både samspill med menighetens tradisjoner og den nødvendige fornyelse.

Forts. neste side

Soknediakonen har ifølge sin instruks et lederansvar for det frivillige diakonale arbeid. Dette innebærer planlegging, organisering, rekuttering, opplæring og oppfølging av de frivillige. Utformingen av arbeidet er forskjellig, men hovedmodellen for samarbeidet med frivillige bygger på følgende prinsipper:

- soknediakonen tilrettelegger tjenesten generelt
- den frivillige avtaler med soknediakonen hva innsatsen skal være, hvor tidkrevende den skal være, og hvor lenge den skal være. Dette skjer i form av muntlig eller skriftlig avtale som også innebærer taushetsplikt for den frivillige.
- den frivillige utformer tjenesten innenfor disse rammer. Den frivillige har hovedkontakten med brukerne, men soknediakonen har også i noen tilfeller kontakt
- soknediakonen tilbyr oppfølging til den frivillige i form av kurs, veiledning etc. i forhold til behovet.

Soknediakonens tilrettelegging og oppfølging av de frivillige viser seg i praksis å være en god støtte for de frivillige og gir i neste omgang en bedre tjeneste for brukerne. I særlige tilfeller har det også vært mulig å øke den frivilliges kompetanse til å mestre noe tyngre situasjoner og behov.

Hvilke behov dekker et frivillig sosialt/diakonalt arbeid?

Isolasjon, ensomhet og svakt sosialt nettverk er store og fundamentale problemer i et moderne samfunn. Sosiale behov av denne typen kan ha forskjellig årsaker. Det kan f.eks. være isolasjon p.g.a. manglende bevegelighet forårsaket av alder eller sykdom. Svakt sosialt nettverk kan bl.a. henge sammen med flytting og endring i familiemønsteret.

Frivillige tiltak av den type som er utprøvd i forsøket har altså vist seg å kunne dekke behov for støtte, hjelp og mellommenneskelig kontakt. Målsettingen for arbeidet er

som oftest å gi den enkelte støtte, hjelp og utviklings-muligheter gjennom et miljø eller en individuell kontakt. Brukergruppene består av personer som bor innenfor menighetens geografiske grenser.

Tiltakene har i størst grad kunnet møte lettere behov, men under visse betingelser, f.eks. god oppfølging av soknediakon, er det også mulig å møte tyngre behov med tilbud basert på frivillig innsats.

De lettere behov dekkes ofte gjennom fellesskap og miljøtiltak av mer generell art, men også gjennom individuelle tiltak. Tyngre behov kan dekkes ved individrettede tiltak eller ved gruppevirksomhet blant mennesker i samme situasjon.

Hvem kan dekke behovene?

Hvem har muligheter for å ivareta oppgaver som på en god måte dekker denne type sosiale behov? De frivillige sosiale/diakonale tiltakene av den type som er utprøvd i forsøket har sjelden noen parallell i offentlige tilbud. Det frivillige arbeid på denne sektoren er altså et klart og nødvendig supplement til det tilbud det offentlige gir.

Det offentlige har et omfattende ansvar for befolkningens velferd, men dette utelukker ikke andres initiativ og arbeid. Det offentlige hjelpeapparatet kan idag bare delvis fylle behovet for mellommenneskelig kontakt. Økonomiske og prinsipielle begrensninger for velferdsstatens ekspansjon gjør ytterligere utvidelser på dette felt lite sannsynlig. Endringer i familiemønsteret innebærer at familiens muligheter til fullt ut å dekke slike behov fullt ut i mange tilfeller er begrenset.

Det finnes flere ulike innsatser «mellom» familien og det offentlige hjelpeapparat som kan etablere tilbud som ivaretar sosiale og mellommenneskelige behov. Menigheter og en del type organisasjoner har kompetanse i frivillig sosialt arbeid gjennom tradisjon og erfaring. Sosiale, humanitære og kristelige organisasjoner, menigheter, enheter som vel-foreninger, borettslag

og nærmiljøforeninger og egenorganiserte selv-hjelpsgrupper er aktuelle aktører i et frivillig arbeid.

Små sosiale fellesskap

I en del arbeid av denne type vil instanser som ikke tilhører det offentlige hjelpeapparat ha visse fortrinn. Disse instansene vil ofte ha en viss tilgang på ressurser av menneskelig art, de kan være fleksible og åpne for nye behov.

Regjeringens langtidsprogrammer for perioden 1982-85 og for 1986-89 legger vekt på at en videre utbygging av velferden må skje i de små sosiale fellesskap, som arbeidsplassen, nærmiljøet og organisasjonene. Det må være en oppgave for det offentlige å bidra til at disse sosiale fellesskap fungerer, også med velferds- og hjelpeoppgaver.

De politiske signalene om tettere samspill mellom frivillig og offentlig innsats, blir ikke alltid fulgt opp i samme grad i praktisk handling på lokalplan. Men i løpet av forsøksperioden har vi registrert en økende åpenhet i det offentlige hjelpeapparat lokalt til frivillig sosialt/diakonalt arbeid. Forsøksprosjektet har noen steder vært medvirkende til denne holdningsendringen, dessuten er det antakelig en generell endring i profesjonelles holdninger på dette området.

Hvilke muligheter er det for å drive et frivillig sosialt/diakonalt arbeid?

Forsøket har vist at utgangspunktet for frivillig sosialt/diakonalt arbeid er ulikt i de forskjellige menighetene. Tradisjoner og ressurstilgang gjør at mulighetene kan være forskjellige.

Med menigheten som utgangspunkt vil mulighetene til å etablere et frivillig arbeid generelt være relativt gode. Men det er store forskjeller mellom menighetene i hvilket omfang et konkret frivillig diakonalt arbeid får. Det er en kvantitativ forskjell på det frivillige arbeidet i de ulike menighetene, selv om arbeidet drives etter de samme hovedlinjer.

Forts. neste side

Mennesker er ressurser i denne virksomheten, og ressurs-situasjonen både i menigheter og i andre sammenhenger er ofte anstrengt. Forventningene om den frivillige ressurs både fra lokalt og sentralt hold er gjerne større enn det som er realistisk å regne med. Ofte vil behovet for frivillig arbeid være større enn det er mulig å dekke med de ressurser som finnes.

Men forsøkerfaringene viser også at det med systematisk innsats og nytenkning over lengre tid er mulig å bygge opp et frivillig diakonalt arbeid. Under gode ytre betingelser kan et slikt frivillig arbeid bli ganske omfattende. På sitt beste kan et frivillig diakonalt arbeid representere en variasjonsbredde i arbeidsformer og arbeidsområder som har få paralleller.

Totalt sett viser også forsøket at det er muligheter til å drive et frivillig sosialt/diakonalt arbeid overfor ulike målgrupper. Innenfor forsøkes tidsramme har mulighetene vært størst der hvor menigheten og de frivillige hadde tidligere erfaring fra arbeid med målgruppen, som f.eks. overfor eldre. Helt nye arbeidsfelt og arbeidsformer har også muligheter under bestemte forutsetninger, f.eks. ved spesielt motiverte frivillige medarbeidere og ved spesiell innsats av soknediakonen overfor både målgruppen og de frivillige.

Hvilke forutsetninger må være tilstede for at et frivillig sosialt/diakonalt arbeid skal fungere?

Det frivillige sosiale/diakonale arbeid av den type som er prøvd ut i forsøket, fyller behov hos brukerne og har muligheter til å fungere. Skal disse mulighetene utvikles, er man avhengig av at forholdene ligger til rette og at de nødvendige ressursene finnes.

Rammebetingelsene for arbeidet i form av struktur og organisering, lokaliteter og økonomi er vesentlig. Det frivillige diakonale arbeid, er endel av menighetens arbeid. Det diakonale arbeid må være godt organisert, men det er også avhengig

av at menighetens arbeid generelt er tilfredsstillende organisert. Hensiktsmessige lokaler for aktivitet og møter er viktig. Likdan er det av stor betydning at økonomien er trygg og ordnet, slik at de som går inn i soknediakonstillinger kan regne med at stillingen består for mer enn ett år av gangen og dermed kan arbeide planmessig over et rimelig tidsperspektiv.

Et frivillig arbeid er avhengig av ressurstilførsel. Vi vil særlig peke på to former av ressurser: frivillige medarbeidere og ledelse av det diakonale arbeid i form av soknediakonens arbeid.

Et frivillig sosialt/diakonalt arbeid bygger på den forutsetning at det finnes mulige frivillige medarbeidere. Det viste seg at mulighetene for å få frivillige medarbeidere var forholdsvis gode i noen av menighetene. Arbeidet i et par av disse menighetene var drevet over lengre tid med jevn tilførsel av frivillige. Men det var også bra tilgang på frivillige i noen av de menighetene som hadde mindre erfaring fra tidligere med denne typen frivillig diakonalt arbeid.

Til tross for disse erfaringene på de store forskjellene på antall frivillige mellom menighetene. Hvordan er ressurs-situasjonen generelt i menigheten? Er det ledige frivillige, eller de som det er mulig å engasjere, allerede opptatt med annet frivillig arbeid? Er oppgavene i diakonien tilpasset mulige frivillige, i omfang og innhold? Er soknediakonen godt nok rustet til å drive et arbeid basert på frivillige medarbeidere?

Mangelen på menneskelige ressurser er et fundamentalt problem som må analyseres lokalt. Det synes i alle fall å være avgjørende at de frivillige oppgavene blir organsiert og tilrettelagt slik at det tas hensyn til de frivillige medarbeideres kapasitet. Det gjelder både oppgavens vanskelighetsgrad og hvor mye tid som forutsettes brukt.

I denne situasjonen øker behovet for en klar ledelse av det frivillige arbeidet. I forsøksprosjektet er det

lagt vekt på at det frivillige diakonale arbeid trenger en ansatt fagperson – soknediakonen – som leder arbeidet. Soknediakonen planlegger og organiserer det diakonale arbeid, rekrutterer frivillige medarbeidere, tilrettelegger oppgavene for de frivillige og følger opp de frivillige med kurs og veiledning. At arbeidet og oppgavene tilrettelegges av en ansatt synes å virke positivt for de frivilliges muligheter og for deres trivsel i oppgaven. Soknediakonens ledelse av arbeidet gir ikke uten videre utslag i form av mange frivillige medarbeidere, men i form av trivsel og engasjement blant de frivillige som deltar.

Soknediakonens fagkunnskaper og lederstilling er vesentlig også for mulig utvikling av det frivillige arbeid. Tidsperspektivet og stabilitet i stillingen er også viktig. Det må investeres tid, for å stimulere og legge til rette frivillig arbeid. Erfaringen viser at der hvor soknediakonen har arbeidet systematisk over tid med det frivillige arbeid, har dette gitt resultater. Å etablere et frivillig arbeid med bærekraft er en prosess som tar lang tid, gjerne flere år.

En faglig ledelse av det diakonale arbeid fører til et konstruktivt samspill mellom det profesjonelle og det frivillige element. Særlig er dette viktig når det gjelder å ta opp arbeidsområder som er helt nye for menighetens diakoni, f.eks. innvandrerarbeid. Men også på de mer etablerte områder, som eldstesektoren, er soknediakonens arbeid viktig for å tilrettelegge og gi de frivillige avgrensede oppgaver.

Soknediakonstillingen er en utfordrende og faglig ensom stilling som krever kristelig og menneskelig modenhet, selvstendighet, fleksibilitet, faglig bredde og fortålelse for menigheten i vid betydning. En soknediakonutdanning som tar hensyn til de krav arbeidssammenhengen stiller er helt avgjørende for at soknediakonen skal kunne mestre arbeidet. På samme måte er oppfølging og veiledning vesentlig for å sikre godt arbeid og stabilitet.

Forts. s. 12

Overganger

THORLEIF ERIKSEN...

Forts. fra s. 2

seoverskridende egenart i samsvar med evangeliet og kallet til tjeneste.

Når et ungt menneske sier ja til Jesus, kan det bli et kall til en livslang tjeneste. Dette er hemmeligheten ved hans liv. Han var frelst for å tjene. Dette er også diakoniens egentlige vesen.

Thorleif Eriksens liv ble en bekræftelse på det som står skrevet hos Esaia kap. 48. v. 17 og 18: «Jeg er Herren din Gud, som lærer deg å gjøre det som er deg til gagn, som fører deg på den vei du skal gå.

Gid du ville akte på mine bud! Da skulle din fred bli som floden og din rettferdighet som havets bølger».

Knut Ertsland

Vita:

Thorleif Eriksen var født i Halden 2. juni 1895 og hadde dermed nådd den høye alder, 92 år. Han ble ferdigutdannet på Diakonhjemmet i 1919 og ble både overpleier og overdiakon der samme år. Fra 1921 til 1930 var han assistent i D.N. Sjømannmisjon, først i Hamburg og senere i Philadelphia.

Han kom da hjem og ble klokkerdiakon i Horten og fra 1940 også kirkeverge. Han ble Den Norske Tibetmisjonens første formann fra 1938-48 og var senere med i styret.

Han var også i flere år formann i De Norske Diakoners Broderforbund. Sitt otium ville han bruke i Tibetmisjonens tjeneste, men det ble heller kort. Helsen tillot ikke mer. Han trengte hvile, og den har han nå fått – den evige hvile hos Gud.

FLYKTNINGE...

Forts. fra s. 5

Ein folkeDOMstol er skummel, seier han. – Me må prøve å bryte forestillingane våre om flyktningar og møte kvar enkelt som det men-

neskje det er. Målet må vera at me møter Hasin som Hasin, ikkje som flyktingen Hasin, sier Solberg.

Ikkje rosenraudt

Ingvard Solberg er livredd for å male situasjonen rosenraud og oversjå alle problem. Det kan lett bli ei bølge der det er «in» å vera asylsøklarar utan at ein ser for seg vanskelege situasjonar. – Klart det finst dårlege menneske blant asylsøklarar som det det gjer blant nordmenn.

Situasjonen krev jobbing frå kvar enkelt av oss. Men eg vil heller bruke ordet utfordring enn problem. – Eg er overtydd om at ein tradisjonell ålingsfamilie har utruleg godt av å møte ein asylsøklarfamilie. Det oppstår språkproblem, og ein møter ein frammand kultur. Men ein vil gje kvarandre mykje, sier firebarnsfaren frå Leveld.

Ingvard Solberg talar fritt. Redd for å seie ifrå når ting ikkje er som det skal, er han ikkje. Det har til dømes Statens Flyktningesekretariat fått føle. Vanskeleg å ha med å gjera, meiner han ikkje han er. – Eg oppfattar meg sjølv som ein omgjengeleg og allright kar. Men når eg er overbevist og føler meg på trygg grunn, så kan eg vera vanskeleg. Då seier eg i frå. Kritikkk av flyktningesekretariatet er eg då eller ikkje aleine om.

Egoisme i system

– Dersom norsk flyktningepolitikk vert like dårleg organisert dei neste åra, trur eg Framstegspartiet får 28 representantar på Stortinget. Det ville i tilfelle vera ei ulykke for landet vårt. Framstegspartiet sin politikk er egoisme satt i politisk system. Også ut frå ein diakonal tankegang er det ingenting som bryt meir enn den politikken Framstegspartiet forfektar, seier Solberg som dei neste fire åra sjølv får prøve seg som politiskar på Senterpartibenken i Ål kommunestyre.

– Mykje av årsaka til den negative

haldninga som kjem opp frå folkedjupet, er at dei sentrale styremaktene ikkje har takla utfordringane med flyktingemottaket. Heile det sentrale arbeidet for flyktingane er så kaotisk og håpløst at den ruskar opp nifse haldningar i oss, sier Solberg.

Minimal informasjon og sirupsein behandling av asylsøknadene er hovudproblema, meiner han. Resultatet er at asylsøklarane blir plassert på hotell i månadsvis.

Dette er dårlege løysingar for asylsøklarane, og det er dyrt for staten. Det er ikkje rart at folk reagerer.

– Politikarane må gje romslegare rammer, fleire må arbeide med asylsøknader og arbeidet må organiserast betre. Noreg har sammenlikna med nabolanda svært få saksbehandlarar for asylsøknader, påpeiker Solberg.

Falitterklæring

– Det er også ei falitterklæring når politikarane på riksplan ikkje tok opp flyktingemottaket i valkampen. Unnataket var den ekstreme høg- og venstresida, og resultatet viste seg.

Flyktingemottaket burde ha vore eit sentralt valgkampemne. Det virka som ingen våga å ta det opp i frykt for reaksjonar frå folkedjupet. Idealismen hjå politikarane er borte og erstatta med ein pragmatisk tenkemåte, der talet på stemmer og representantar er viktigare enn sakene. Dette skremer meg, sier diakon Ingvard Solberg.

PROFILERING...

Forts. fra s. 8

Soknediakonmodellen bygger på et samspill og arbeidsdeling mellom den profesjonelle ansatte og de frivillige medarbeiderne. Dette er en modell som under gode betingelser skulle kunne forene positive elementer fra det frivillige og det profesjonelle arbeid. Derfor er det en

Overganger

modell som kunne være fruktbar også i andre sammenhenger enn den kirkelige.

Anbefalinger

Forsøksprosjekt med soknediakoner har gitt erfaringer som går som utfordringer og anbefalinger til instanser både i kirke og samfunn.

Til sentalkirkelige instanser:

- ★ Det må arbeides for å sikre stabilitet og kontinuitet i soknediakonstillingene ved at stillingen gjøres mer konkurransedyktig når det gjelder lønn og faglige utviklingsområder.
- ★ I nær kontakt med utdanningsinstitusjonene bør det settes i verk stimuleringsiltak som styrker rekrutteringen til soknediakonstillingen.
- ★ Det må arbeides videre, både sentralt og lokalt med profilering av soknediakonstillingen, særlig når det gjelder funksjonen som daglig leder for menighetens diakonale arbeid.

Til regionale kirkelige instanser (bispedømmerådene):

- ★ Bispedømmerådet må yte bedre veiledning til menighetene og stille krav som sikrer at ufravelige arbeidsgiverforpliktelser m.h.t. økonomi, kontorforhold og tilrettelegging av arbeidssituasjonen er skikkelig ivaretatt før etablering av soknediakonstilling.
- ★ Bispedømmerådet må påse at det utføres forarbeid til soknediakonstillingen i menighetene m.h.t. diakoniutvalg, innsatsområder, samarbeid med andre ansatte.
- ★ Det må legges økonomisk og praktisk til rette for veiledning, faglig kollegamiljø og etterutdanning for soknediakonene.

Til de kirkelige utdanningsinstitusjonene:

- ★ Soknediakonutdanning må fortsatt styrkes og utvikles med sikte på en bedre forberedelse

for de krav soknediakonstillingen stiller, både faglig og personlig. Særlig synes det viktig å øke evnen til å arbeide selvstendig i en situasjon uten nære kolleger med samme utdanningsbakgrunn, og gi opplæring i den særlige ledelsesfunksjon soknediakonstillingen innebærer, inkludert en bedre metodikk for arbeidet med frivillige.

Til offentlige myndigheter:

- ★ Samarbeid mellom kommunens helse- og sosialetat og frivillige organisasjoner og menigheter må utvikles i tråd med intensjoner i Lov om sosiale tjenester og Lov om kommunehelsetjenesten.
- ★ Det bør ytes offentlig støtte til nærmiljøvirksomhet i form av diakoni, drevet av soknediakonen.

Stillinger

HÅLØYTUNET er en institusjon innen helsevesenet for psykisk utviklingshemmede i Nordland fylke, beliggende i Sortland kommune i Vesterålen.

Ved HÅLØYGTUNET er ledig stilling for

STYRER

med tiltredelse medio august 1988 – eller etter nærmere avtale.

Stillingen lønnes etter det off. regulativ i l.tr. 27 (st. kode 7418).

Styreren må ha utdanning som vernepleier, sykepleier, barnevernspedagog, sosionom eller annen likeverdig utdanning, og ha praktisk erfaring fra institusjoner for psykisk utviklingshemmede. Annen utdanning og erfaring kan også godkjennes etter at uttalelse er innhentet fra Sosialdepartementet, jfr. Sosialdepartementets rundskriv I-1045/1975 av. 18. des. 1974.

Forespørsel om stillingen kan rettes til Styrets formann, adjunkt Berta Enevik, Sortland – tlf. 088-21 839 – eller styreren ved Håløygtnet – tlf. 088-2 099.

Søknadsfrist: 20. november 1987.

Det henvises til fullstendig utlysning i Norsk Lysningsblad av 20. okt. 1987.