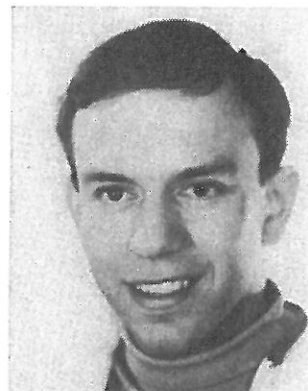


Bevisst personalpolitikk må også gjelde frivillige diakoniarbeidere i menigheten

Av seksjonsleder ved DIATAS GEIR LAHNSTEIN.



Da det i «Diakonos» nr 7 og 8 allerede er trukket frem vesentlige sider angående det frivillige diakonale arbeidet, ønsker jeg i denne sammenheng å se problemer og utfordringer i det diakonale arbeid i lys av menighetens personalpolitikk.

Krav til kvalitet.

Svært ofte får man inntrykk av at menighetens problemer får sin løsning dersom man bare har mange nok frivillige arbeidere. Ikke sjelden foreledes man til å betrakte menighetens mange vanskeligheter som et rent kvantitativt problem, — man har for lite mannskap og for lite penger. Når det er tale om mannskapssituasjonen er nok dette bare en del av virkeligheten. Det er i høyeste grad også på sin plass å spørre om kvaliteten på det utførte arbeidet er tilfredsstillende. Mange ganger har jeg dessverre vært nedslått over de svake resultater som er oppnådd ved frivillig arbeidsinnsats på den diakonale sektor. Og det er virkelig betenkelig at den foreliggende litteratur, artikkelstoff m.v., ikke klarere har beskrevet de problemer og begrensninger som knytter seg til bruk av frivillige, — med henblikk på aktiv problemløsning.

Ustabilt arbeid.

Går man i gang med et diakonalt arbeid, er det vesentlig at man har visse garantier for at arbeidet kan bære preg av stabilitet og kontinuitet. Gang på gang har man i menighetene brent seg på at dette ikke har lyktes, — uten at man har forsøkt å avklare hva problemene egentlig stikker i. Kan denne tafatthet være et uttrykk for at man egentlig ikke forventer spesielt gode resultater med arbeidet, og at man rett og slett legger seg på et for lavt ambisjonsnivå som i realiteten er klanderverdig? Av erfaring gjennom flere år kan jeg klart påvise at en av hovedårsakene til det lave kvalitetsmessige nivå i det dia-

konale arbeid rett og slett skyldes at man ikke får frivillige «til å stå i arbeidet» over lengre tid. Mange kjenner nok situasjonen igjen når frivillige diakoniarbeidere den ene dagen sier ja til å gå inn i et utfordrende og viktig arbeid, og kort tid etter gir beskjed om at dette arbeidet dessverre likevel ikke «passet». Det fundamentale spørsmål er: Hvorfor skjer dette så ofte. Her har man en ytterst kinkig situasjon for menighetene.

I den konkrete situasjon hvor man blir stilt overfor slike reaksjoner, kan den enkelte menighet lite gjøre. Menighetene har ingen sanksjonsmidler. Man kan appellere til arbeidets viktighet og til negative konsekvenser som følger av at et arbeid blir nedlagt. Men man er i realiteten helt avhengig av den enkelte medarbeiders personlige vurderinger og beslutninger. Poenget ved denne beskrivelse er selvfølgelig ikke å kriminalisere de frivillige diakoniarbeidere. Mange gjør en aldeles utmerket jobb i Guds rike. Svært ofte er det riktig gode grunner for at man trekker seg fra arbeidet, f.eks. på grunn av en vanskelig familie- eller yrkessituasjon. Men uansett hva de gode grunner kan være, så blir menighetens arbeid, som sådan, skadelidende. Og dette er fra tid til annen et så stort problem at menighetene ikke kan skyve fenomenet under teppet.

Personalpolitikk etterlyses.

Det kan nok hende at menighetene har en personalpolitikk for de fast ansatte menighetsarbeidere når det gjelder arbeidstid, lønnsforhold osv. Ved nærmere saumfaring så er det nok mye tilbake å ønske også på dette området. Også på dette området. Konkret tenker jeg på arbeidsinstruksjoner for ansatte menighetsdiakoner. Men går man videre og tar for seg en forstadsmenighet, så vil man straks se at det gjerne er utviklet en intern rådsstruktur med egen avdeling av den frivillige lekmannsinnsats, og det er vesentlig at de frivillige ikke opplever seg som forkomne vesener i en komplisert organisasjonsstruktur hvor opp-

mer
ling
vær
og
stor
nalp
Poe
imp
styr
kle
er s
Og
trali
viss

—
—
—
—

A

går
ings
gråt
et s
mar
ders
hvo
este
dyki

~

P1

El
(IKC
et s
gen
ellei
kirke
har
spør
tolki
De
for
sine
hver
ut s
lere
ger
stan

merksomheten ensidig knytter seg til saksbehandlingen på bekostning av det åndelige liv. Det kan være vanskelig å unngå avmaktsfølelse, isolasjon og sektorisering. Men nettopp i dette ligger en stor utfordring! Kravet må være en aktiv personalpolitikk også overfor det frivillige lekfolk. Poenget er å komme bort fra vilkårligheter og improvisasjoner og over til mer bevisst og planstyrt arbeid. I første omgang er det relativt enkle og overkommelige mål det er tale om: Det er spørsmål om å skape motivasjon for arbeidet. Og følgende motivasjonsfaktorer vil alltid stå sentralt for den enkelte diakoniarbeider, nemlig bevisstheten om:

- å stå i en sammenheng/felleskap
- at ens arbeid er meningsfylt og viktig
- at man betyr noe for andre
- at menigheten er avhengig av ens arbeidsinnsats.

Å trekke frem dette er reativt selvsagt og inngår da også som de første punktene i et innføringskurs i personalforvaltning, men er likevel grådig forsømt i menighetene. Her påhviler det et særlig stort ansvar på diakoniutvalgets formann. Det er viktig å ha den enkelte medarbeiders personlige forhold (sterke og svake sider, hvordan man opplever en konkret diakonal tjeneste m.v.) aktivt med som premiss når man skal dyktiggjøre diakoniarbeidere til en spesiell tje-

neste. Det er likeledes vesentlig at de aktuelle personer får oppgaver som ikke er for krevende, er avgrensede og at man ikke står isolert fra fellesskapet ved utføringen av oppgavene.

I tillegg er det grunn til å understreke behovet for et enkelt og uformelt tilbakerapporteringsopplegg. Det kan gjerne være i form av en telefonoppringning, et oppmuntrende ord ved en passende anledning, anerkjennelse for utført arbeid, kopi av en interessant tidsskriftartikkel. Dette vil lett kunne tjene som middel til en konstruktiv toveiskommunikasjon mellom diakoniarbeider og diakoniutvalgets formann når det gjelder «rikets tilstand». Får man økt trygghet i arbeidet, vil det på lengre sikt kunne skape grobunn for selv bærende og selvstyrte arbeidsgrupper som trenger minimal korrigerende og oppfølging fra det sentrale diakoniutvalg. Resultatet vil da også gjerne bli den etterlengtede nivåheving i kvaliteten på det utførte arbeid, — en nivåheving som så absolutt er et mål i seg selv.

I det ovennevnte har jeg forsøkt å trekke frem en del konkrete egne erfaringer. Men skal jeg til slutt i en setning uttale hva personalpolitikken hovedmålsetting hele tiden må være, så blir det: Å stimulere flere til å gå inn i det frivillige diakonale arbeid samt å motivere dem som allerede har gått inn i arbeidet til fortsatt å bli der. — Og min tese er altså at det siste (å beholde medarbeidere) er like problematisk og vesentlig som det første (å rekruttere medarbeidere).

Private kristne barnehager slutter seg sammen

En komité innen Institutt for Kristen Oppseding (IKO) har utredet spørsmålet om opprettelse av et sentralorgan for de private kristne barnehagene. Omlag 260 eller 15% eies av menigheter eller kristne organisasjoner innen Den norske kirke. Komitéen peker på at de fleste av disse har et stort behov for rådgivning i administrative spørsmål, som økonomi, personaladministrasjon, tolking og praktisering av lover og regelverk o.l. De private barnehageeiere har dessuten behov for å samordne og i gitte situasjoner, målbære sine interesser overfor statlige myndigheter. Etter hvert som arbeidstakerorganisasjonene bygger ut sitt apparat, vil det også bli nødvendig å etablere et organ som kan finne fram til fellesløsninger på arbeidsgiverens rettigheter og plikter. Bistand til den pedagogiske virksomheten i barne-

hagene er imidlertid godt dekket av IKO som arbeider med pedagogisk tilrettelegging av det kristne/etiske innholdet i kommunale barnehager.

Et flertall i komitéen tilrår at det opprettes et barnehageforbund, mens mindretallet foreslår at det opprettes et sentralt barnehageforum. Både mindretall og flertall peker sekundært på at et sentralt barnehagekontor også vil kunne være en mulig løsning.

Komitéinnstillingen er sendt ut til landets bispedømmeråd og en rekke frivillige kristne organisasjoner. På grunnlag av uttalelsen fra disse, vil IKO's styre på forsommeren eventuelt ta initiativ til å forberede opprettelse av et sentralorgan for de private kristne barnehagene i landet.