

Retreat for kirkelig ansatte

Kirkelig ansatte kunne trenge å legge retreat og åndelig veiledning inn i sin års- og arbeidsrytme. Men hvordan skal det gå til?

Av Knut Grønvik

Nedenfor finner du de «10 bud» for retreat som er utarbeidet av en arbeidsgruppe.

Opprett en ressursgruppe

Det er: Hvert bispedømme bør ha en arbeidsgruppe av folk som ivrer for saken. Den bør ha representanter for ulike yrkesgrupper i kirken, samt fra retreatstedene der det ligger til rette for dette. Gruppen kan både arbeide med utvikling av retreattilbud og øve påtrykk på bevilgende og styrende organer med tanke på å møte de faktiske behovene. Slik kan det sikres at retreat og åndelig veiledning ikke bare blir et tilbud "ovenfra", men får feste og eierskap blant brukerne.

Ha en klar forståelse

Det er: Retreat er å søke en dypere personlig forening med Gud. Retreat er ikke et kurs der man søker kunnskap og kompetanse. Et sikkert kjennetegn på en retreat er stillhet. Man holder taushet hele eller store deler av døgnet. Undervisning kan forekomme, men da med et tydelig fokus: gudsforholdet, bønn, åndelig veiledning.

Jfr. det vedlagte notatet "Hva er en kristen retreat?"

Ha et tydelig mål

Det er: En langsiktig målsetting bør være at kirkelig ansatte – i det minste de i vigslende stillinger – bruker det meste av en arbeidsuke hvert år utelukkende til "det ene nødvendige". Det primære kall i tjenesten er kallet til å følge Jesus og leve nær Gud. Jevnlige retreat gir god hjelp til å justere kursen og senke troens røtter dypt i god jord. Kanskje er én årlig uke til faglig fornyelse og én til åndelig fornyelse en god rytme å legge seg på.

Sett av midler

Det er: Skal talen om at bønn og åndelig fornyelse er viktig, bli mer enn ord, må den få budsjettmessige konsekvenser. Det bør settes av en fast årlig sum per medarbeider, som kan tas ut til ulike typer retreat. Det bør lages en opptrappingsplan slik at denne summen på sikt kan dekke minst 4 døgn i året.

Samarbeid om utvikling

Det er: Retreatstedene representerer en avgjørende ressurs for at kirken skal komme videre med retreat for sine ansatte. Staben ved disse stedene har til dels lang erfaring og bred kompetanse. I Norge er dessverre retreatstedene (foreløpig) noe ujevnt plassert rent geografisk. Likevel ligger det til rette for at

flere av dem i særlig grad kan gå inn i langsiktig samarbeid med ett eller flere bispedømmer. Et slikt samarbeid bør omfatte intensjoner om bruk av retreatstedene, avtale om pris, samt utvikling av retreattilbud spesielt tilrettelagt for kirkelig ansattes behov.

Tilby ulike typer retreat.

Det er: Retreatstedene har sine jevnlige tilbud om retreat som er åpne for alle – og vel egnet for kirkelig ansatte. I tillegg bør det også tilbys retreat med undervisning relatert til den spesielle situasjon det er å være ansatt i Guds kirke på jorden – samt retreat med daglig personlig veiledning. Flere av retreatstedene utvikler allerede slike tilbud.

Sats mest på individuelle retreat.

Det er: Når man reiser på retreat "på egen hånd", kan man velge både tidspunkt og type retreat ut fra egne behov og egen tidsplan. Retreat dreier seg jo først og fremst om ens eget, høyst personlige trosliv. Flere bispedømmer og prostier har allerede en praksis med retreat der deres ansatte deltar som gruppe. Mange opplever det godt å være sammen med sine (nærmeste) kolleger om det vesentligste. Men motivasjonen for stillhet/taushet kan være nokså ulik, og fastlåste sosiale mønstre kan komme til å hindre den enkeltes personlige prosess. Retreat bør ikke blandes med annen, mer sosialt rettet, personalomsorg.

Knytt kontakt

Det er: I retreat for kirkelig ansatte er det viktig med retreatledere som oppfattes som erfarne åndelige ledere. Noen ganger vil disse finnes på retreatstedene. Andre ganger kan det være nødvendig å supplere staben ved retreatstedene med ledere/veiledere utenfra. Bispedømmene bør knytte kontakt med egnede retreatledere som kan kjøpes ut til noen retreat i året.

Lag hvert år en liste over anbefalte retreat.

Det er: For å gjøre valget av retreat overkommelig og håndterlig, bør bispedømmets ressursgruppe hvert år lage en enkel oversikt over 5 til 10 retreat som kirkelig ansatte kan regne med støtte til. Listen bør inneholde ulike retreattyper, og både i bispedømmets egen regi og utvalgte retreat fra de aktuelle stedenes tilbud. Listen bør sendes alle ansatte, i god tid, f.eks. tidlig på høsten med tanke på hele neste kalenderår. Dessuten bør den presenteres spesielt for prostene og andre som fører medarbeidersamtaler.

Snakk om retreat i medarbeidersamtaler

Det er: Forutsatt at bud 3 og 4 holdes – bør retreat kunne tas opp i medarbeidersamtaler. Man kan for eksempel ha som rutine å spørre: Hvilket retreattilbud har du tenkt å benytte deg av neste år? Et slikt spørsmål vil kunne utløse handling.