

Tellef Raustøl

# Menighetenes bruk av frivillige – i dag og i morgen

Begrunnelser, praksisfellesskap og noen spørsmål



**DEN NORSKE KIRKE**  
Fredrikstad kirkelige fellesråd



**DEN NORSKE KIRKE**  
Borg biskop / Borg bispedømmeråd



## Forord

Takk til Fredrikstad kirkelige fellesråd og Borg bispedømmeråd for oppdraget om å kartlegge menighetenes arbeid med frivillige. Samarbeidspartnerne hos oppdragsgiverne har vært seniorrådgiver Jo Edvardsen, Fredrikstad kirkelige fellesråd, og seksjonssjef for personal- og serviceavdelingen i Borg bispedømmeråd, Thormod var der Hagen. Takk for hyggelig og kreativt samarbeid.

Takk til domprost i Fredrikstad Knut Erling Johansen for innledende refleksjoner om temaet i del 1, og til professor Harald Hegstad, Menighetsfakultet, for kommentarer til et tidligere utkast av den første delen.

Et delutkast til rapport ble presentert for referansegruppen 23.4.2018. Endelig utkast ble gjennomgått 31.5.2018. Gruppens kommentarer og synspunkter er innarbeidet. For nærmere informasjon om bakgrunnen for kartleggingen og arbeidsformen, se siste avsnitt under «Introduksjon»

Takk til alle informanter som har fortalt om sine erfaringer og vurderinger, og til dere som har stilt nyttige dokumenter til min disposisjon.

Rapporten er skrevet til alle som er frivillige, og til alle som er opptatt av hvordan menighetene skal, kan, og bør gjøre bruk av frivillige for å få realisert sine strategier og utført sine oppgaver.

Rapportens beskrivelser og vurderinger er jeg selv ansvarlig for.

Tellef Raustøl

Sosiolog / sosial entreprenør

Oslo/Horten 20.6.2018

## Innholdsfortegnelse

<b>Introduksjon .....</b>	<b>5</b>
Om del 1: Bruk av frivillige i gudstjenesten .....	6
Om del 2: Fellesskap i aktiviteter .....	7
Om del 3: Strategier og spørsmål for menighetenes bruk av frivillige – i morgen .....	7
Bakgrunn for kartleggingen .....	7
<b>Del 1</b>	
<b>Bruk av frivillige i gudstjenesten .....</b>	<b>10</b>
Aktørene, historien og forslag til begrunnelser .....	10
Gudstjenestereformen åpner opp for økt involvering .....	11
Gudstjenestereformen og noen sentrale posisjoner .....	13
Frivillig medarbeiderskap.....	14
Utfører oppgavene på vegne av vår Herre og de andre i menigheten.....	16
Dagens praksis .....	17
Opplæring .....	18
Organisering.....	19
Daglig ledere .....	23
Anbefalinger og utviklingsmuligheter .....	25
Organisering og håndtering av ordningen med medliturger.....	26
Forsknings- og utviklingsprosjekt (FOU) som en mulighet .....	27
Opplæringsplan.....	29
<b>Del 2</b>	
<b>Aktiviteter skaper fellesskap .....</b>	<b>31</b>
Fra arbeidsfellesskap til praksisfellesskap .....	31
Aktørene i praksisfellesskapet - frivillige og ansatte .....	33
Frivillige .....	33
Ansatte .....	36
Aktivitetenes profil og fremtredelsesform .....	36
Fragmentert praksis – mange, ulike og autonome aktiviteter .....	36
Menighetens kor er en aktivitet, og kormedlemmene er frivillige.....	38
Frivilligfest/medarbeiderfest .....	39
Er givere frivillige?.....	40

Praksisfellesskap .....	40
Praksisfellesskap som læringsarena i menighetene i Fredrikstad .....	42
<b>Del 3</b>	
<b>Strategier og spørsmål for menighetenes bruk av frivillige – i morgen .....</b>	<b>44</b>
Menighetene er og blir avhengige av frivillige .....	44
Hva er en frivillig? .....	45
Hvordan få tak i flere og ta vare på dem vi har? .....	47
- Rekruttering	
- Organisering og begrunnelser	
Økonomisk kompensasjon i stedet for å være frivillige? .....	50
Frivillighet som ressurs i samspillet mellom kirke og kommune .....	52
Økt samhandling mellom menighetene .....	53
Litteratur .....	54
Arbeidsform – valg av perspektiv, nivåer og spørsmålene .....	56
Praktiske eksempler .....	58

## Introduksjon

I Den norske kirkes menigheter er det mange ulike og autonome aktiviteter. Det er en av flere måter menighetene framtrer på. Kirkelige handlinger som bryllup og begravelser er andre måter menighetene gir seg til kjenne på. Kirker blir nå omtalt som viktige ankerfester for de som bor i området.

I rapporten argumenterer jeg for at frivillige alltid vil ha en relasjon eller tilknytning til sammenhengen de opptrer på vegne av. *Man opptrer aldri uavhengig*. Man er ikke enkeltfrivillig. Man er tilknyttet. Å være sjåfør for konfirmanter som samler inn penger til Kirken Nødhjelps (KN) fasteaksjon, er å være med i et arbeidsfellesskap for KN og den lokale menigheten.

I tilknytning til hver aktivitet skapes et arbeidsfellesskap mellom frivillige og ansatte og mellom de frivillige. De er ansvarlige for å utvikle fellesskapet seg imellom og sørge for at oppgavene blir utført. Arbeidsfellesskapet er stedet for kommunikasjon, oppgaveløsning, planlegging, informasjon og, ikke minst, erfaringslæring.

Begrunnelsene for å være frivillig bør derfor knyttes til egenskaper ved arbeidsfellesskapet. Gudstjenesten, trosopplæringstiltak eller aktiviteter i konfirmantarbeidet har andre formål og kjennetegn enn oppgaver i en frivilligsentral, festival, gjenbruksbutikk eller en frivillig organisasjon. I disse og andre sammenhenger der det er stort innslag av frivillige, er det en sterk allmenn oppfatning at frivillig arbeid er ubetalt innsats utført av egen fri vilje i en gitt sammenheng.

«Fra ubetalte oppgaver til tjeneste for Gud og menigheten» er fra min side et forsøk på å konstruere en polemikk der den allment aksepterte oppfatningen av frivillige settes opp mot det jeg mener bør være de særskilte begrunnelsene for frivillige i menighetenes gudstjenester og aktiviteter. Begrunnelsene må konkretiseres, få sitt konkrete uttrykk i tilknytning til hver enkelt aktivitet, som for eksempel gudstjenester og tiltak innenfor trosopplæring, og til menighetens produksjonsbehov.

Dette illustrerer og begrunner jeg i tre deler:

- Del 1 Bruk av frivillige i gudstjenesten
- Del 2 Aktiviteter skaper fellesskap
- Del 3 Strategier og spørsmål for menighetenes bruk av frivillige – i morgen

Strukturen og sammenhengen mellom de tre delene er tenkt slik:

De to første delene er to områder med betydelig innslag av frivillige.

Del 1 avsluttes med tre anbefalinger:

- Organisering og håndtering av ordning med medliturger
- Forsknings- og utviklingsprosjekt om frivillighet i samarbeid med Fredrikstad kommune
- Opplæringsplan for medliturger med forslag til aktuelle tema.

I del 2 introduseres aktiviteter som et arbeidsfellesskap for frivillige og ansatte som en del av menigheten på stedet. Der skapes det normer for kollektiv handling.

Arbeidsfellesskapene kan forstås på ulike måter. Jeg velger å se på dem som praksisfellesskap – en læringsarena for frivillige og ansatte.

Praksisfellesskapene skal være de frivilliges arena, deres «talerstol» der de kan få anledning til å snakke sammen om hvordan de har det, og hva de tenker om sin egen posisjon som frivillig i dag og i morgen. I tillegg er det stedet for veiledning, inspirasjon, støtte og kompetanseheving.

Del 3 er drøftinger, konklusjoner og anbefalinger på bakgrunn av innsikter og data fra del 1 og 2.

For at menighetene skal få avklart hvordan de ønsker å bruke frivillige for å få realisert sine strategier og løst sine oppgaver, anbefaler jeg at menighetene hver for seg og i fellesskap ser nærmere på følgende spørsmål:

- Hva er en frivillig?
- Hvordan få tak i flere og ta vare på dem vi har?
- Økonomisk kompensasjon til frivillige?
- Frivillighet som ressurs i samspillet mellom kirke og kommune
- Økt samhandling mellom menighetene?

### **Om del 1: Bruk av frivillige i gudstjenesten**

Kirkelig statistikk har gjennom flere år vist at gudstjenesten er det området som involverer flest frivillige. Slik er det både nasjonalt og i menighetene i Den norske kirke i Borg bispedømme. Det er en av begrunnelsene for at vi fokuserer spesielt på dette området. Andre virksomhetsområder i statistikken for frivillig arbeid er barnearbeid og trosopplæring, ungdomsarbeid og trosopplæring, diakoni, ulike former for komiteearbeid og andre former for frivillighet.

Etter å ha presentert særskilte begrunnelser for frivillige i gudstjenesten og informert om hvordan gudstjenestereformen åpner opp for økt involvering, gir jeg ordet til frivillige som forteller om sin erfaring med ulike oppgaver i gudstjenesten.

Deretter presenteres noen eksempler på gjennomførte opplæringstilbud for frivillige som har oppgaver i gudstjenesten, bl.a. som tekstlesere. På bakgrunn av ulike modeller og praktiske løsninger for organisering av frivillige i gudstjenesten presenteres de tre nevnte anbefalingene.

## **Om del 2: Fellesskap i aktiviteter**

I menighetene vrir det av aktiviteter. De er mange, ulike, fragmenterte og ofte også autonome. Aktivitetene finner vi i ulike arbeidsområder som trosopplæring, kor og kirkemusikk, barnearbeid, diakoni, sorgarbeid osv. Frivillige er knyttet til arbeidsfellesskapet i aktivitetene. Det gir frivillige tilhørighet og er med på å skape koblinger til menighetens øvrige liv og virke. Eksempler på aktiviteter og oppslutningen om dem beskrives. Praksisfellesskap som begrep, og som en mulig læringsarena for menighetene i Fredrikstad, introduseres.

## **Om del 3: Strategier og spørsmål for menighetenes bruk av frivillige – i morgen**

Kartleggingen viser at kirken trenger frivillige for å få levert sine tjenester. Informantene hevder at menighetene ikke klarer seg uten dem. En slik forutsetning reiser en rekke spørsmål. De presenteres. For å komme til rette med dem inviteres menighetene til å beskrive, belyse og drøfte fem spørsmål.

Praksisfellesskap introduseres som det organiserende prinsippet for frivillige. Fire ulike funksjoner introduseres. Ordningen med praksisfellesskap lanseres som et brudd med en innarbeidet teigvirksomhet der ansatte håndterer sine egne frivillige.

Drøftinger, refleksjoner og bakgrunnsstoff som kan være nyttig for menighetenes arbeid med spørsmålene, presenteres. Materialet bygger på innsikter fra del 1 og del 2.

## **Bakgrunn for kartleggingen**

Sommeren 2016 vedtok Fredrikstad kirkelige fellesråd å starte en virksomhetsgjennomgang av kirkelig sektor i Fredrikstad. I virksomhetsgjennomgangen for 2018 er frivilligheten et prioritert satsningsområde.

Fredrikstad kirkelige fellesråd ønsket derfor å få gjennomført en kartlegging av menighetenes arbeid med frivillige i menighetene innenfor området til Fredrikstad kirkelige fellesråd.

Bakgrunnen for bispedømmerådets engasjement i kartleggingen er at de fram til 2020 har som hovedstrategi å «videreutvikle troverdig og målrettet kommunikasjon og utfordre medlemmene til å bruke og delta i lokalkirken. Økt satsning på frivillige kan være med på å skape en levende folkekirke for alle, gitt at engasjementet kan tilpasses folks faktiske livssituasjon».

Formålet med kartleggingen er å skape et kunnskapsgrunnlag som menigheter, kirkelige fellesråd og bispedømmet kan bruke i sine strategier for bedre og økt bruk av frivillige.

Når fellesrådet har frivillighet med i virksomhetsgjennomgangen, er det med en klar bevissthet om at arbeidet med frivillige er et felt som naturlig hører til menighetsrådenes oppgaver. Fellesrådets engasjement i denne delen av virksomhetsgjennomgangen handler om å «utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen og fremme samarbeidet mellom soknene» (kirkeloven § 14).

Jeg har hatt samtaler/intervjuer med alle menighetsstaber og med daglig leder. Jeg har også møtt menighetsrådsledere, noen ganger sammen med daglig leder og én gang sammen med en av stabene. I en av menighetene deltok soknepresten i samtalen jeg hadde med daglig leder. Jeg har vært i dialog og samtale med 59 personer.

Etter hver samtale / hvert intervju har jeg sendt samtalepartnerne utkast til et notat om hvordan jeg oppfattet deres synspunkter og vurderinger på de spørsmålene jeg stilte. Notatet ble sendt dem for kommentarer og korrigeringer. Mange har bidratt med konstruktive og kritiske innspill. Samlet sett utgjør materialet fra samtalene/intervjuene store deler av empirien som ligger til grunn for denne rapporten.

I tillegg har jeg hatt samtaler med frivillige. De ble valgt ut ved at daglige ledere ble spurt om å velge ut en gruppe frivillige som representerte ulike erfaringer, alder og interesser, og som var engasjert i forskjellige oppgaver. Ønsket var å få etablert en gruppe av frivillige på 2–5 personer fra hver menighet.

Tabell 1. Oversikt over frivillige som har vært informanter

Menighet	Antall frivillige	Kjønnfordeling
Borge	3	2 kvinner, 1 mann
Domkirken	2	2 kvinner
Glemmen og Gamle Glemmen	3	2 kvinner, 1 mann
Kråkerøy	5	2 kvinner, 3 menn
Onsøy/Gressvik	2	1 kvinne og 1 mann
Østre Fredrikstad	5	3 kvinner, 2 menn
Torsnes	3	2 kvinner, 1 mann
Rolvøy	2	2 kvinner
Samlet antall frivillige	25 frivillige	16 kvinner, 9 menn

Tabellen viser at jeg har vært i kontakt med 25 frivillige, 16 kvinner og 9 menn i et aldersspenn fra 19 til 76 år. To av dem var også ledere i menighetsråd.

I tillegg har Stein Mydske fra Glemmen og Eivind Wremer fra Sofiemyr menighet formidlet viktig informasjon om organisasjonsmodellene for involvering av nye aktører i gudstjenesten, slik det praktiseres i Glemmen menighet og i Sofiemyr kirke. Stein Mydske er også menighetsrådsleder. Derfor var han med på samtalen med daglig leder i Glemmen og Gamle Glemmen menigheter. Erfaringene fra Sofiemyr kirke er tatt med for å prøve å lage et bredere erfaringsgrunnlag enn bare menighetene i Fredrikstad. Jeg har tatt kontakt med flere sentrale informanter for å finne fram til andre relevante menigheter i Borg bispedømme som har særskilte erfaringer og modeller for bruk av frivillige i gudstjenestene. Å ta kontakt med menigheter fra andre bispedømmer kunne også vært en mulighet. En utvidelse av datagrunnlaget kunne ha gitt nye perspektiver og fortolkninger. En slik tilnærming ville kanskje være aktuelt for et eventuelt oppfølgingsprosjekt.

Fra november til desember 2017 ble det gjennomført et forprosjekt der prosjektbeskrivelse og framdriftsplan for kartleggingen ble utarbeidet. En egen rapport fra forprosjektet, datert 7.12.2017, foreligger. Den beskriver kartleggingsprosjektets ramme, bakteppe og



begrunnelser, samt valg av perspektiv og nivåer. I tillegg er det en spørsmålsguide til de ulike informantgruppene.

Referansegruppen for både forprosjekt og hovedprosjekt har bestått av:

- Daglig leder og IKT-kordinator I Fredrikstad kirkelige fellesråd, Asbjørn Paulsen fram til 28. februar 2018. Han gikk da over i annen stilling. Nytt medlem er daglig leder M. Søvde, Glemmen og Gamle Glemmen, med daglig leder Linda Gjemsø, Kråkerøy menighet, som vararepresentant
- Diakon Ann Christin Arneberg Nicolaysen, Fredrikstad domkirkemenighet
- Kateket Runar Godø, Borge menighet
- Rådgiver menighet og misjon Åslaug Sødal Gabestad, Borg bispedømmeråd
- Daglig leder Oslo Røde Kors, Randi Hammerstrøm
- Sokneprest i Torsnes, Tore Schwarz Olsen

## **Del 1 Bruk av frivillige i gudstjenesten**

### **Aktørene, historien og forslag til begrunnelser**

En rekke nye posisjoner og roller er i ferd med å finne sin naturlige plass i gudstjenesten, alt fra tekstleser, klokker, nattverdmedhjelper, konfirmanter og dåpsvert til kirkevert.

Samlebetegnelsen på alle disse funksjonene er medliturger.

I tillegg kommer viktige oppgaver som kirkeskyss og personer som er involvert i det praktiske arbeidet med å skape en sosial møteplass etter gudstjenesten, som kirkekaffe.

De som er med på å utføre disse oppgavene, blir ofte omtalt som frivillige eller som frivillige medarbeidere.

I denne delen argumenterer jeg for at disse rollene, og de personene som fyller dem, er en del av tjenestefellesskapet i gudstjenesten. Oppgavene deres bestemmes ikke av dikotomien frivillig/ansatt. Tekstleserne er der ikke ut fra et kapasitetshensyn. De er der for å utføre en oppgave for Gud og menigheten, ikke for å dekke en funksjon som andre burde ha ivaretatt.

Posisjonene og rollene til tekstleser, nattverdmedhjelper, dåpsvert og kirkevert er knyttet til egenskaper ved menighetsfellesskapet og gudstjenesten, ikke til en allmenn oppfatning av en frivillighetspolitikk slik den praktiseres i andre virksomheter. Rollene og oppgavene er en del av menighetens tjenestemønster. I tillegg til medliturgene har prest, kateket, diakon, kantor og kirketjener viktige og ulike oppgaver i gudstjenesten. Sammen utgjør de tjenestefellesskapet for menighetenes gudstjenester.

Medliturgene må beskrives ut fra faktiske oppgaver de gjør, og rollene de ivaretar. Oppgavene og rollene skaper, styrker og bekrefter den enkeltes tilknytning til gudstjenesten, til tjenestefellesskapet og dermed til menigheten. De gjør sin tjeneste for menigheten. Når de deltar i gudstjenesten, blir den konkrete konteksten, «gudstjenesten», synlig og konkret.

Å være medliturg kan selvfølgelig også betraktes som en frivillig ubetalt oppgave. Men jeg ønsker å vise at rollene og oppgavene til medliturgene har en helt annen, særskilt og særegen begrunnelse. Det handler om en dypere involvering enn bare å være med på en aktivitet eller utføre en tildelt avgrenset oppgave til en avtalt tid. Å være frivillig i f.eks. en frivilligsentral, i en festival, på en gjenbruksbutikk eller i en frivillig organisasjon, krever også sine særskilte, spesifikke og egne begrunnelser.

Rammene rundt en gudstjeneste og oppgavene som må gjøres, er av en helt spesiell karakter. Oppgavene og rollene er mettet med innhold og mening, og må finne sin form og innhold knyttet til gudstjenestens særpreg. De har noe hellig over seg. Gudstjenesten er noe menigheten gjør sammen, der alle er deltagere. En av informantene i kartleggingen sa det slik: Jeg er ikke med i kirken fordi jeg skal jobbe gratis. Jeg er her for å dele min tro.

Kirken er i grunnleggende forstand Guds folk. Alle døpte har del i et hellig allment prestedømme. Gud utruker mennesker på ulike måter, slik at de også kan gjøre en tjeneste i menighetens fellesskap. Slik vokser det fram et mangfold av tjenester. Tekstleser, klokker, nattverdmedhjelper, konfirmant, dåpsvert og kirkevert er alle en del av tjenestefellesskapet, og de utfører sine oppgaver i samarbeid med dem og på vegne av menigheten.

Hvis vi som Mongstad (2014:17) anlegger et teaterperspektiv på gudstjenesten og kirkerommet, ser vi at scenen er blitt utvidet, og at rollelisten er blitt lengre. Det har skjedd en historisk utvikling fra at gudstjenesten har vært prestens domene, mot en gradvis økende involvering av andre kirkelige ansatte og medliturger.

*Samtidig må kirken stadig utfordre sine medlemmer til å se seg selv som en del av det kirkelige tjenestefelleskap, og til å gå inn i konkrete tjenester. En slik utfordring er nødvendigvis ikke bare fordi kirken trenger disse tjenester, men fordi det å oppdage og ta i bruk sin nådegave hører med til rikdommen ved det å være en kristen. En kirke som gladelig aksepterer sine medlemmers passivitet og reduserer dem til klienter som skal betjenes, frarøver dem noe vesentlig (Hegstad 2015:144).*

Så langt jeg har registrert, er det ingen som tidligere har fokusert på medliturgenes roller og deres spesifikke begrunnelse og organisering

Kartleggingen av menighetenes arbeid med frivillige i virksomhetsområdet til Fredrikstad kirkelige fellesråd viser at involvering av tekstleser, klokker, nattverdmedhjelper, konfirmant dåpsvert og kirkevert er den virksomheten for frivillige som vi finner i alle menigheter. Arbeidet synes forutsigbart og godt innarbeidet.

Kartleggingen viser at det er behov for å se nærmere på rollene, begrunnelsen for at de ulike rollene skal involveres i gudstjenestene, og på hvordan arbeidet med oppgavene kan organiseres i framtiden. Bakgrunnen som de trer fram i, gudstjenestens særpreg og kirkerommets ramme og innhold, er viktige premisser for disse tjenestene.

### **Gudstjenestereformen åpner opp for økt involvering**

På en samling for frivillige i gudstjenesten i Fredrikstad domkirkes menighet i februar 2016 holdt domprosten en innledning om temaet «Hva er en gudstjeneste?». Her pekte han bl.a. på følgende:

*Ytre sett: samling av mennesker, rituale, sang, musikk, opplesning, tale, et måltid. Bestanddeler gjennom mange hundre år, helt tilbake til den første kristne tid. Kristen gudstjeneste: «Ordet og bordet».*

*Samtidig har tankene om gudstjenesten, idealene for gudstjenesten vært svært forskjellige.*

*I den første kristne tid: i hjemmene. Nær hverandre. Kjente hverandre. En leder, men likevel var gudstjenesten noe man delte. Alle kunne i prinsippet bidra med noe, et ord, en profeti, tungetale.*

*Et sprang til 300-tallet. Kristendommen er blitt keiserens religion. Gigantiske kirkebygninger, basilikaer. Gudstjenesten blir noe keiseren demonstrerer sin makt gjennom. En «forestilling» med biskop og presteskap i rollene, praktfulle klær, messesang, prosesjoner, kunstgjenstander i sølv og gull. Lekfolket blir tilskuere, gudstjenesten blir noe man ser på, men uten å delta aktivt. En annen tanke om hva gudstjenesten er.*

*Reformasjonen: Gudstjenesten tilhører menigheten, bibeltekster og preken på folkespråket, deltagelse gjennom sang.*

*Etter reformasjonen, 1600-tallet og utover: Gudstjenesten er undervisning, å bli opplært. Religionen skal bidra til at kongens undersåtter får nødvendig kunnskap og blir opplyste mennesker. Presten er lærer. Prekenen som teller. Gudstjenesten er «preik». Symptomatisk: Det ble ringt i kirkeklokka når presten gikk på prekestolen.*

*De siste par–tre generasjonene har vi hatt forkjempere for at gudstjenesten igjen skal bli en fellesskapshandling, slik gudstjenesten var det i den første tiden. Noe vi gjør sammen. Gudstjenesten er ikke prestens forestilling eller foredrag, nattverden har fått en sterkere plass. Prekenen er blitt kortere, mer del av en helhet, større vekt på ritualer, synlige handlinger.*

*På gresk leitourgia: folkets handling. Selve ordet for gudstjeneste impliserer folket.*

*Gudstjenesten er en dobbelt tjeneste: Gud tjener oss ved å dele av sine gaver, ord og sakrament.*

*Vi tjener Gud gjennom takk og bønn og lovsang – før vi går ut i verden og tjener ham ved å være til for andre.*

Bakgrunnen for de nye posisjonene er gudstjenestereformen for Den norske kirke, som trådte i kraft 1. søndag i advent 2011. Kirkemøtet gjorde sine vedtak i april 2011. Ett av hovedmålene er å involvere menighetene både i forberedelser og gjennomføring<sup>1</sup>.

Her er et vedtak fra gudstjenesteutvalget i Rolvsøy om hvordan menigheten i 2012 prøvde å følge opp intensjonene med reformen:

*SAK 6/12*

*Bruk av frivillige medarbeidere i gudstjenesten.*

*Staben drøftet dette 17.04 12. Sognepresten ringer rundt til de frivillige og informerer om et møte som det blir sendt invitasjon til. Møtet holdes onsdag 23. mai i M-senteret. Her går vi gjennom det som nå er nytt, begreper (medliturg), innhold i gudstj, hva som trengs av medhjelpere etc. Vi ønsker også å spørre flere nye om å bli med, og trenger forslag på navn. Meld inn ideer til Frank! Vi må styrke kontakten med de frivillige, og bygge opp en bank med adresselister, mail, mobiltelefon etc. Det må gis tydelige beskjeder ved endringer i tjenesten, slik at misforståelser unngås.*

*Kanskje noen av de frivillige også kunne fungere som fadder for konfirmantministranter?*

---

<sup>1</sup> I 1977 fikk Den norske kirke en ny høymesseliturgi. Her ble det åpnet for deltagelse fra lekfolk som tekstlesere og nattverdsutdelere (Thomassen 2014:9)

Vedtaket viser hvordan menigheten ønsker å komme i gang med den nye ordningen. Bevisstheten om å få etablert et tett samarbeid med frivillige er tydelig til stede. Alle oppfordres til å ta kontakt med noen som har lyst til å delta i de nye posisjonene.

Målsettingen med gudstjenestereformen fra 2011 er å bidra til fornyelse, engasjement og oppslutning om menighetens gudstjenestefeiring. Tre nøkkelord har vært retningsgivende: involvering, stedegenhet og fleksibilitet. En av intensjonene har vært at gudstjenestereformen skal gjenspeile mangfoldet av alle døpte med hensyn til både kjønn, alder, funksjonsevne og kulturell bakgrunn. Sakramentforvaltningen er en bærebjelke.

Siden bakgrunnen for de nye rollene og begrunnelsen for dem er knyttet til gudstjenestereformen, presenteres først reformen kort, deretter noen av de mest sentrale posisjonene.

På 1990- og 2000-tallet har deler av det kirkelige miljøet drøftet hvordan frivillige og leke personer bør forstås og utvikles. Begrepet «frivillige medarbeidere» har vært tematisert i noen sammenhenger. Nedenfor presenteres erfaringer fra 1990-tallet og 2000-tallet. Medarbeiderbegrepet beskrives og drøftes her generelt, ikke eksplisitt i tilknytning til gudstjenestene.

### **Gudstjenestereformen og noen sentrale posisjoner**

Et hovedmål med reformen er å involvere menighetene i forberedelser og gjennomføring av reformen. Ansatte og frivillige medarbeidere må arbeide sammen for å finne fram til den gudstjenestefeiringen som menigheten ønsker<sup>2</sup>. Det er forutsatt at gudstjenestereformen skal være et kontinuerlig utviklingsarbeid som hver enkelt menighet skal delta aktivt i. Menighetsrådet har ansvaret for å utarbeide forslag til, og vedta en lokal grunnordning for menighetens gudstjenesteliv. Allerede i 2010 uttalte Kirkemøtet at det skal legges til rette for erfaringsdeling, slik at det kan gjøres justeringer i og kunngjøringer av den nye ordningen i løpet av 3–6 år. Nå legges det opp til at mulige justeringer skal vedtas på Kirkemøtet i 2019.

Alminnelige bestemmelser for ordning av hovedgudstjenesten, vedtatt av Kirkemøtet i 2011, beskriver noen av rollene som er sentrale for vårt formål.

En medliturg er en person som i tillegg til liturgen utfører liturgiske oppgaver i gudstjenesten, for eksempel som tekstleser, kirkevert og nattverdmedhjelper. En liturg er en ordinert prest eller en annen person som har fått fullmakt fra biskopen til å forrette gudstjenesten, og som har hovedansvaret for den aktuelle gudstjenesten. Det presiseres i eget punkt i de alminnelige bestemmelsene at liturgen har det overordnede ansvaret for å forberede og gjennomføre hver enkelt gudstjeneste. Dette skal gjøres i samarbeid med

---

<sup>2</sup> Gudstjenesten kan betraktes som en fundamental *avbrytelse* av det virksomme livet. En avbrytelse innebærer ikke et radikalt brudd. Avbrytelsen er alltid midlertidig, og vi mister ikke dermed kontakten med det vi avbrytes fra. Avbrytelsen gir anledning til å vinne et annet perspektiv på hverdagslivet. Gudstjenesten setter den aktive hverdagen i bero og etablerer en pause fra den – en sabbat eller hviledag, – om vi skal tale bibelsk (Dahl 2014:2014).

ansatte og frivillige. Det viser at frivillige trekkes inn som en kategori i de alminnelige bestemmelsene for hovedgudstjenesten.

Medliturger som deltar i utdelingen av nattverd, skal normalt ha oppnådd religiøs myndighetsalder. Det er soknepresten som godkjenner nattverdmedhjelpere. Biskopen i Borg viser til at nattverdmedhjelpere skal være godkjent av soknepresten i form av en fast, skriftlig og tidsavgrenset fullmakt<sup>3</sup>. Tidligere var det biskopen som godkjente nattverdmedhjelpere. I og med utviklingen med bruk av flere nattverdstasjoner og nattverd med intinksjon<sup>4</sup> på slutten av 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet, førte dette til et økende behov for flere nattverdmedhjelpere.

I retningslinjene heter det også at menighetens medlemmer, også barn, unge og personer med nedsatt funksjonsevne, bør være delaktige i forberedelse til og gjennomføring av gudstjenesten. I gudstjenesten skal det legges vekt på universell utforming.

Betegnelsen ministrant har røtter tilbake til den katolske kirke og betegner de som er med og hjelper presten i en eller annen form for liturgisk rolle. Den norske kirke har overtatt begrepet, og det har vært ganske vanlig fra 1970-tallet og oppover. I Den norske kirke betegner det som regel konfirmanter som er med som medhjelpere i gudstjenesten, og oppgavene kan være alt fra utdeling av salmebøker til lesing av tekst. Med den nye gudstjenestereformen innførte man begrepet medliturg i motsetning til hovedliturg, som er forrettende prest.<sup>5</sup>

I Glemmen og Gamle Glemmen brukes begrepet medliturg om konfirmantene fordi man med den nye reformen har fått et «eget» ord for den tjenesten. Intensjonen er å gi konfirmantene samme «status» som andre som er med som frivillige.

Dåpsvert og kirkevert er to av de nye rollene som er vokst fram. Vedlagt følger noen eksempler for hvordan slike roller kan beskrives.

Mongstad (2014: 78–80) beskriver utfyllende utviklingen av klokkestillingen i Den norske kirke.

I vedtak og retningslinjer fra Kirkemøtet i 2015 heter det at kateket og diakon tar del i planlegging og forberedelse av gudstjenester og kirkelige handlinger i samarbeid med øvrige ansatte og ulønnede medarbeidere som er involvert i gudstjenestearbeidet. Deres særlige ansvarsområder er beskrevet nærmere i de nevnte vedtakene.

### **Frivillig medarbeiderskap**

Frivillig medarbeiderskap og lekfolkets rolle i menighetene ble på ulikt vis satt på den kirkelige dagsorden på 1990-tallet: Frivillig medarbeiderskap i menighetene 1995, Strategidokument for Den norske kirke 1999–2002, Kirkemøte1998, betenkningen Kirken i møte med den åndelige lengsel i vår tid, Kirkemøte 1999 og ressursheftet Å være menighet inn i et nytt årtusen, som ble sendt til menighetene i 1999.

<sup>3</sup> Kfr. brev av 8.4.2015 til sokneprester i Borg fra biskopen i Borg.

<sup>4</sup> Man dypper selv brødet i vinen under mottaking av nattverd

<sup>5</sup> Takk til kateket Vigmond Gundersen Djupang for faglig innspill

I 2001 behandlet Kirkemøtet en særskilt og spesifikk sak om bruk av frivillige, Kirkemøtesak 6/01 Frivillig medarbeiderskap. En betenkning fra Bjørn Nygaard om *Alt Guds folk. Å være medarbeider i menigheten* lå til grunn for Kirkemøtets arbeid med og vedtak om saken. Etter 2001 har det ikke vært lagt fram og behandlet spesifikke saker om den videre utviklingen av frivillig arbeid i Den norske kirke.

En av komiteens merknader til Kirkemøtesak 6/01 lød slik:

*Til å fostre, veilede og følge opp, har Gud kalt og kirken vigslet særskilte medarbeidere. Disse skal dyktiggjøre og utruste andre medarbeidere til tjeneste, og må ha en utdanning som setter dem i stand til dette. Medarbeidere skal bli sett, og i vår kirke må i alle fall de ansatte være menighetens øyne. Noen må være talentspeidere med mot og innsikt slik at de kan bekrefte andre mennesker i deres kall. Nådegaver og naturlige gaver må oppdages og brukes. Alle i menigheten er medarbeidere, utfordringen er å se dem og utfordre dem til tjeneste.*

Utsagnet viser at noe av kirkens særpreg er at alle i menigheten må bidra med sine tjenester. Helt fra nytestamentlig tid har personer vært kalt til et særskilt ansvar for bestemte sider ved kirkens oppdrag. Et slikt ansvar blir ordnet gjennom vigsling til tjeneste. Vigsling er en gudstjenestelig handling der kirken innsetter en tjener. Vigslingen formidler kallelse, velsignelse og sendelse. Den som vigsles, lover å utføre sin tjeneste i troskap mot kirkens lære og det oppdraget som er gitt i tjenesten. Vigslingen er også en form for utsendelse. I dag blir biskoper, prester, kateketer, diakoner og kantorer vigslet til tjeneste. Diakon, kateket og kantor som vigslede tjenester er et forholdsvis nytt fenomen i Den norske kirke.<sup>6</sup>

Frivillig medarbeiderskap / frivillige medarbeidere kan oppfattes som et forsøk på å innholdsbestemme frivillige som en noe mer ordnet tjeneste i Den norske kirkes menigheter.

Fretheim mfl. (2016: 51–52) har sett på arbeidet Bjørgvin bispedømme gjorde på midten av 2000-tallet med å visualisere og aktualisere medarbeiderbegrepet. Ifølge Fretheim mener de at det er soknerådet/menighetsrådet som har ansvaret for å organisere de frivillige, ikke de ansatte, og derfor bør rådet styrke sin posisjon som ledende instans. Den viktigste oppgaven er å hjelpe medlemmene til på best mulig måte å gjøre bruk av sine «nådegaver», dvs. personlige forutsetninger. Hovedpoenget er å sette medarbeiderskap i menigheten i fokus, ikke aktiviteten eller den oppgaven han eller hun har. Medarbeidertermen fungerer dermed som en markør mot mer tradisjonell frivillighet. Det er en form for organisk involvering.

Termen frivillig medarbeider brukes i dag i en rekke sammenhenger, som i Kirkens SOS, i Norsk Luthersk misjonssamband, i Ressursbanken i Den norske kirke, på Haraldsplass sykehus osv.

---

<sup>6</sup> Bispemøtesak BM 3/109

### Utfører oppgavene på vegne av vår Herre og de andre i menigheten

Mitt utgangspunkt er at i menighetsfellesskap er det et mangfold av ulike oppgaver.

Å være med på en oppgave i menigheten er ikke noe som er forbeholdt noen få, men noe alle døpte er kalt til. Som «et hellig presteskap» (1 Pet 2,5) har alle kristne del i tjenesten for Gud og verden. Fordi en menighet er et fellesskap med ulike funksjoner, vil tjenesten være fokusert mot ulike oppgaver i menigheten. Helt fra nytestamentlig tid har mennesker vært kalt til et særskilt ansvar for bestemte sider ved kirkens oppdrag. Et slikt ansvar har gjerne vært ivaretatt gjennom visse ordnede tjenester. Slik vokser det nå fram ordninger og systemer som ivaretar oppgavene og ansvaret til tekstleser, nattverdmedhjelper, kirkevert, dåpsvert og andre som har ulike roller som medliturger.

Informanter forteller at som frivillige i gudstjenesten deltar de i en hellig handling, i hellige øyeblikk. En frivillig i gudstjenesten er en tjener for Gud i sin egen menighet. Min menighet og jeg er der på vegne av vår Herre, sier de. Men informantene viser også til at det er mange hellige øyeblikk i den alminnelige verden. Kirken er ikke bare inne i sitt hus, men også ute i verden. De hellige øyeblikkene er mellom Gud og mennesker. Informantene mente at det er disse øyeblikkene som konstituerer kirken.

Andre framholder at oppgavene gjør vi for hverandre fordi vi er en del av menigheten. Oppgaven i gudstjenesten er en tjeneste for min menighet. Jeg er spurt fordi jeg er en del av fellesskapet.

Flere gir også uttrykk for at det er utviklet et gjensidig engasjement mellom alle som deltar i gudstjenesten. Vi takker hverandre. Andre informanter sier at det er flott at frivillige møtes en time før gudstjenesten og gjennomgår oppgavene og ber for messen. Fint å få takk fra presten, få noen positive ord om rollen som frivillige har i gudstjenesten. Setter pris på å få tilbakemeldinger. Skaper glede når dåpsfolk takker for fin gjennomføring. At daglig leder takker for innsatsen deres som frivillige i gudstjenestene, blir også satt pris på.

Andre frivillige som er aktivt med i gudstjenestene, forteller at de ønsker menighetsvekst. Som aktive i gudstjenesten gjør de en tjeneste for menigheten. De vil være med på å tydeliggjøre de verdier den kristne tro står for. De vil alminneliggjøre kirkelivet: Det er vår gudstjeneste. Vi er alle en del av fellesskapet. Vi er alle i samme båt. Det er lettere å invitere folk når vi har en oppgave som vi ønsker løst, og som er passende for dem. De forteller om følgende utsagn fra en av personene som deltar i gudstjenesten: Tenk at jeg skal stige i gradene og bli dåpsvert.

Fra en av stabene gis det uttrykk for følgende: Tenk på alle de som gleder seg over å være med i en menighet fordi de synes det er gøy, og fordi de får tilhørighet til et miljø, de blir sett, de er der fordi de deler et verdisett og noen sentrale livsverdier som de ønsker å kjempe for.

Utsagnene viser at informantene forstår sin oppgave som en tjeneste for vår Herre og de andre i menigheten. Fellesskapet gir tilhørighet. Oppgavene har en *merverdi* utover å være frivillig. Å være medliturg, deltager og medvirker i menighetens gudstjeneste er noe langt mer enn bare å utføre en oppgave eller en nærmere avtalt aktivitet.



## Dagens praksis

I en fortelling om stedegengjøring, involvering og fleksibilitet minner prost Hege Fagermoen om at ved siden av å invitere lag og foreninger til gudstjenesteforberedelse og feiring, er det viktig å etablere eller bygge ut strukturer<sup>7</sup>. Hun viser til følgende eksempel:

*Det kunne virke som om det hersket en opplevelse av at gudstjenesten var presten sin – i hvert fall opplevde jeg det slik. I beste fall opplevdes det som de ansatte sin, for folket. Så i tillegg til å engasjere «utover» i form av medvirkende på gudstjenestene på ulikt vis, var det viktig å utvikle og bygge strukturer «innenfra». Og veien var ikke lengre enn å bygge på noe som allerede var der: soknerådene! Med gudstjenesteuvante soknerådsmedlemmer var det meningsfullt å innføre kirkevert- og klokkestjeneste for disse. Slik kommer de selv på innsiden av gudstjenesten, samtidig som de også blir synlige utad som rådsmedlemmer, de som gjennom sine vern skal «vekke og nære og styrke». Gjennom høringsperioden for gudstjenestereformen i Skjåk har det også blitt rådsmedlemmene/kirkevertene som ønsker velkommen til gudstjeneste og forteller om hva slags gudstjeneste vi er samlet til i dag. Etter gudstjenesten er de så vel kvalifiserte samtalepartnere til evaluering og godt rustet til videre strategisk arbeid med gudstjenestelivet vårt.*

Siden innføringen av gudstjenestereformen har menighetene i Kirkelig Fellesråd Fredrikstad arbeidet på mange og ulike måter med å etablere strukturer og sikre den løpende fornyelsen av gudstjenestereformen. Arbeidet har skapt oppmerksomhet om rollene til medliturger og til de som har andre funksjoner.

Flere av menighetene i Fredrikstad-området har hatt samlinger for tekstlesere, nattverdmedhjelpere, klokker, dåpsverter og kirkeverter for å sette deres posisjon og rolle inn i en gudstjenestelig og kirkelig sammenheng. Kirkehusets betydning og tekstleserens oppgave har i særlig grad vært tematisert.

Kartleggingen viser at hva som bør være organisering og utvikling av de nye rolleinnhaverne, trenger å bli belyst. Ett av spørsmålene er om daglig leder fortsatt bør ha ansvaret for å håndtere de ulike ordningene.

I to av menighetene er det noen av menighetens betroede medarbeidere som overtar ansvaret for å organisere tjenesten. I en av de andre menighetene har menighetsrådslederen allerede en sentral rolle i å håndtere denne tjenesten. Nedenfor presenteres to modeller fra Fredrikstadorrådet: Glemmen-modellen og domkirkemodellen. For å hente inn erfaringer fra menigheter i Borg bispedømme utenom Fredrikstad har jeg også med en omtale av Sofiemyr-modellen. Så langt jeg kjenner til, er ikke den praktiske organiseringen og utviklingen av denne ordningen tidligere blitt belyst og drøftet. Men ordningen er omtalt mange steder i generelle vendinger (se bl.a. Mongstad 2014).

Mandater og oppgavebeskrivelser fra Glemmen og Sofiemyr er lagt ved rapporten for å styrke overføringsverdier til andre menigheter. Jeg antar at mange kan ha nytte av å se

<sup>7</sup> Fortellingen er kalt «Å vikle ut en menighet» basert på innlegg og seminar på Stiftsdagene i Nidaros bispedømme 2011 under overskriften «Mangfoldig, sann og livsnær» og tidligere foredrag holdt under tittelen «Å vikle ut en menighet».

hvordan andre har beskrevet oppgavene til de ulike rollene. Grensene mellom rollene er også viktig. Grenser handler om å dele opp, sortere, separere og sette skille mellom hva som er ditt og mitt ansvar. Grenser hjelper oss til å finne fram til hvem vi er, og til å plassere oss i den sammenhengen vi ønsker å tilhøre. Derfor er det viktig å definere oppgaver og tjenester som skal utføres. Et tydelig mandat skaper trygghet.

I de fleste menighetene er det daglig leder som organiserer tjenesten. Dagens praksis presenteres nedenfor.

Men først skal vi se på hvilke tiltak som er gjort så langt i arbeidet med å gi de involverte i gudstjenesten økt innsikt og kunnskap. Sentrale aktører i dette arbeidet er daglig leder, sokneprest og prost.

### **Opplæring**

Ett av temaene på samlingen for frivillige i gudstjenesten i Fredrikstad Domkirkes menighet i februar 2016, var om å være tekstleser. På samlingen ble det gitt følgende råd:

*1 Husk å lese høyt hjemme på forhånd! Da hører vi hvordan teksten bør framføres og formidles. Og vi hører bedre hva teksten betyr.*

*2 Husk rommet! Tempo. Tydelighet. Unngå både monotoni og teatralisk «livlighet».*

*3 Husk pauser! Litt skummelt å stoppe opp. Men pauser er nesten like viktige som det som blir sagt. Trenger ikke finne opp alt. Punktum betyr normalt en skikkelig pause. Komma en litt kortere pause. Pausene gir tid til tilhørerne. Understreker og framhever mening. Skaper variasjon.*

*4 Husk naturlig betoning. Ikke overdriv. Noen betoner pronomener, det blir ofte feil. Finn hovedordet, det ordet som er mest meningsbærende.*

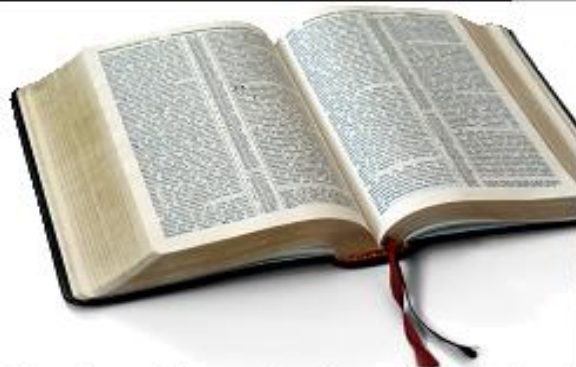
*5 Husk øyekontakt. Minimum: Se på forsamlingen før lesningen starter. Slik oppretter du en forbindelse, en kobling.*

I Glemmen menighet er det regelmessige samlinger for gudstjenesteteamene. For nærmere omtale se nedenfor.

Menighetsrådene i Gressvik og Onsøy arrangerte en helg i april 2016 et kurs for menighetenes tekstlesere kombinert med en opplevelseskveld med bibelfortellinger.

# Tekstleserkurs

Onsøy kirke  
Lørdag 22. april  
Kl. 15.00 - 18.00

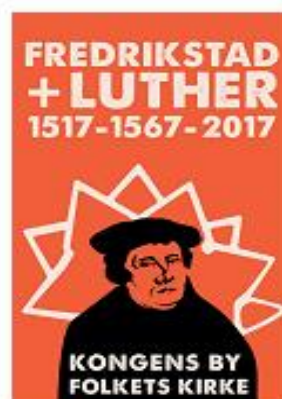


Kan vi berøre tilhørerne våre gjennom høytlesning? Kan vi gi bokstavene liv gjennom bare å bruke stemmen? På alle steder hvor man samles til gudstjeneste eller møter, er tekstlesning en svært viktig del av det som blir formidlet. Hvordan formidler vi på en god måte?

*Kursholder Anne Kristin Aasmundtveit jobber som rådgiver i bibelselskapet, og har selv skrevet flere bøker.*

På dette kurset jobber man med å komme inn i tekstene og med å uttrykke dem godt, ikke som skuespillere, men som naturlig gode formidlere i en kirkelig sammenheng. Siden tekstlesning er en del av forkynnelsen, er det viktig at budskapet når lytterne! Dette kurset er derfor velegnet for frivillige tekstlesere og prester, men kan også være til inspirasjon for vanlige bibelgruppede medlemmer. Kurset presenterer en god metode for å gå inn i en tekst, og det gis individuell veiledning så langt det er mulig.

Meld deg på ved å ringe 69959800 eller ved å sende e-post til [post@fredrikstad.kirken.no](mailto:post@fredrikstad.kirken.no)



*Kurset er en del av kirkens markering av Lutherjubileet i 2017, og Fredrikstad sitt 450 års byjubileum.*

 **DEN NORSKE KIRKE**  
Onsøy og Gressvik menigheter

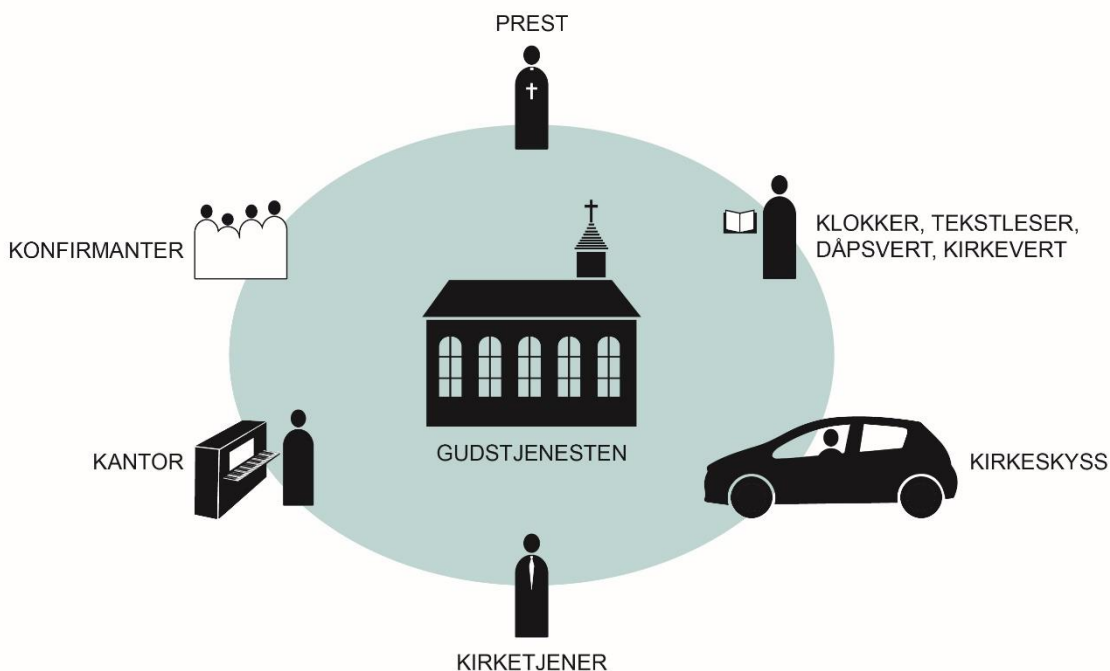
Noen av de som var til stede, forteller at arbeidet med å formidle tekster på en klar, tydelig og innlevende måte var hovedtema på samlingen.

## Organisering

Etter å ha presentert tre modeller, fra Glemmen, Domkirken og Sofiemyr, beskriver jeg måten de daglige ledere arbeider på med å håndtere og følge opp ordningen med medliturger og de andre funksjonene som naturlig er knyttet til gudstjenesten.

De tre modellene kan betraktes som eksempler på praksisfellesskap, slik jeg beskriver begrepet i del to. Hver enkelt modell er nok allerede, og kan i sterkere grad, bli en læringsarena for deltagerne.

## Glemmen-modellen



Modellen er basert på følgende

- Tre inspirasjonssamlinger for teamene
- Gudstjenestene fordeles på teammøtene
- Refleksjon og veiledning om gudstjenestene på teammøtene
- Teologi

### Organisering

Menighetsrådet har vedtatt en plan for organisering av arbeidet med gudstjenesten

Arbeidet ledes av en komité på tre personer:

- Soknepresten er fast medlem
- En person er oppnevnt av menighetsrådet
- En person er valgt av og blant de frivillige

Det er vært svært viktig for menighetsrådet å forankre ordningen hos sentralt plasserte aktører.

Dobbelt bemanning i teamene

### **Antall frivillige**

20 menn og 26 kvinner

Aldersmessig fordeler de seg slik:

16–30 år: 2 personer

30–50 år: 8 personer

50–70 år: 14 personer

70+: 21 personer

Noen få har to oppgaver, f.eks. både skyss og kirkevert eller tekstleser og kirkevert.

Ordningen ble kommentert slik på et stabsmøte for ansatte i Glemmen og Gamle Glemmen menigheter:

- Ordningen er i startfasen
- En svært viktig og fruktbar ordning
- Teammedlemmene er der for å få tildelt sine oppgaver og utføre dem.  
Teammedlemmene deltar ikke i et tverrfaglig arbeid med utvikling og innhold i gudstjenestene på samme måte som stabsmiljøet. Teammedlemmene er mer utførere av de oppgavene som ligger til deres roller som kirkevert, tekstleser osv.
- En mulig utilsiktet konsekvens av at det er så mange frivillige i teamene, er at teammedlemmene blir så opptatt med teammøter og oppgaver i gudstjenestene at de ikke får tid til å engasjere seg i andre frivillighetsoppgaver.

Ifølge vår informant tiltrekker ordningen seg flere og flere. Det legges stor vekt på oppfølging og inspirasjon. På temaets fordelingsmøter er det ulike temaer som f.eks.:

«Kirken, et hellig rom»

«Hvordan bidrar vi som frivillige til folks opplevelse av det hellige rom? Hva er våre erfaringer fra tjenesten som frivillig?»

«Fordeling av oppgaver»

Gudstjenestene til jul og påske behandlet særskilt

De tre frivillige fra Glemmen og Gamle Glemmen som jeg intervjuet, er alle med i gudstjenesteteamene. En av dem sa at det nå er mye tryggere å være med i teamene fordi det nå er en tydelig ledelse, relevant organisering og faste regler. Slik struktur skaper motivasjon og engasjement.

Vedlagt følger et notat om organisering av gudstjenesteteam i Glemmen med arbeidsoppgaver for teamleder, dåpsvert, kirkeskyss, kirkevert, klokker og tekstleser.

### **Domkirkemodellen**

I Domkirken er ansvaret for frivillige i gudstjenestene fordelt på flere, både ansatte og frivillige. Ifølge staben fungerer arbeidsdelingen tilfredsstillende.

En frivillig har ansvaret for å organisere ordningen med kirkeverter. Hun disponerer et team av kirkeverter på i alt 16 personer. Hvis de som har tjeneste, ikke kan delta, må de selv ta kontakt med en av de oppsatte vikarene. På hver gudstjeneste er det to kirkeverter. De er også kollektører (samlar inn kollekt) og har ansvaret for kirkekaffe.

Noen kormedlemmer er medliturger. De kan være både korsbærere og tekstlesere. Slike oppgaver gjøres ofte i forbindelse med at koret samtidig synger under gudstjenestene.

Konfirmantene blir introdusert for gudstjenestenes særpreg og innhold, og de blir fulgt opp av en ansvarlig prest.

Klokkerne er nattverdutdelere. Hvis de ikke kan eller ikke ønsker å utføre denne funksjonen, har menigheten en liste over personer som kan spørres.

Ordningen med kirkeskyss blir ivaretatt av diakonen.

Foran hver gudstjeneste får prestene via tjenesten «*Medarbeideren*» informasjon om hvem som skal ivareta de ulike oppgavene som medliturger.

Daglig leder har det samlede og overordnede ansvaret for at ordningene med medliturger fungerer. Å organisere blir forstått som en administrativ oppgave.

Staben viser til at ordningene med medliturger ofte er personavhengige. Det kan være noen som melder seg, og som er særskilt motivert til bestemte oppgaver. I en tid med knapphet på frivillige blir slike preferanser prioritert.

Staben signaliserte engasjement for å prøve å skaffe flere tekstlesere.

### **Sofiemyr-modellen**

I Sofiemyr kirke er det en person, her kalt koordinator, som har ansvaret for å organisere tjenestene i gudstjenesten på vegne av og i nært samarbeid med staben. På hver gudstjeneste er det i alt syv tjenester som skal dekkes: en kirketjener, to kirkeverter, en tekstleser og tre nattverdmedhjelpere (en av dem skal være vigslet). Koordinatoren har et team på i alt 32 personer som ønsker å ta del i disse tjenestene.

Tjenesten organiseres ved at koordinatoren for hvert halvår får en liste over gudstjenester. Koordinatoren sender ut oversikten til teamets medlemmer med beskjed om at de må melde fra om når de ikke kan innen en gitt dato. Hvis ikke koordinatoren hører noe fra dem, settes de opp på tjenester på de skisserte gudstjenestene. Hvis noen er forhindret fra å ta ansvar for noen av de tjenestene som de er satt opp på, bytter de innbyrdes og gir koordinatoren beskjed om hvem som har byttet med hvem.

Koordinatoren har hatt oppgaven i tre år. Han sier at tjenestene som koordinator, kirketjener, kirkevert, tekstleser og nattverdmedhjelper er tjenester vi gjør for hverandre fordi vi er en del av menigheten. Vi hjelper hverandre og takker hverandre. Det er en tjeneste for fellesskapet og for Gud.

Vedlagt følger instruksjoner for kirkevert, tekstleser og nattverdmedhjelper. I tillegg kommer oppgavene til kirketjeneren. De er også tatt med her fordi menighetens frivillige tar ansvar for denne oppgaven. På den måten frigjøres lønnsmidler som menigheten har brukt til sitt eget arbeid.

### **Daglig ledere**

Arbeidet med å organisere frivillige i gudstjenesten involverer mange av dem som sitter i ansvarlige posisjoner.

Prestene har sitt særskilte ansvar for gudstjenesten. Både kateket, diakon og kantor har ifølge vedtatte tjenesteordninger for de tre faggruppene et «medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere».

Jeg har fokusert på hvordan daglig ledere er involvert i arbeidet med å organisere frivillige til gudstjenestene. Dette skjer bl.a. i et nært samarbeid med prestene og de andre involverte.

Både i del 2 og del 3 kommer jeg tilbake til hvordan andre yrkesgrupper er og bør være involvert i arbeidet med å rekruttere, utruste og veilede frivillige, bl.a. til andre aktiviteter.

I Borge menighet er ca. 15 personer engasjert med ulike oppgaver i gudstjenestene, både personer fra menighetsrådet og andre. De ivaretar rollen som medliturg, dåpsvert, kirkevert og kirkeskyss. Konfirmantene deltar som medliturger. Daglig leder organiserer de frivillige til gudstjenestene på bakgrunn av gudstjenestelister fra prestene.

Staben i Borge menighet mener at det skaper orden og forutsigbarhet når det er daglig leder som gjør oppgavene med å organisere personer som kan påta seg oppgavene i gudstjenestene som medliturg, dåpsvert, kirkevert og kirkeskyss. En sentral person i staben bør ivareta oppgaven. Daglig leder bør ha denne oppgaven. At det felleskirkelige «Kirketorget» eventuelt skal påta seg oppgaven, er fra stabens side ikke aktuelt. Om det kan/bør være en oppgave for sokneprest eller en av de frivillige, ble nevnt. Det var minimal tilslutning til disse mulighetene. Det ble nevnt at de som utfører noen av disse tjenestene i gudstjenestene, setter særskilt pris på at daglig leder takker dem for innsatsen.

I Østre Fredrikstad er det daglig leder som setter opp liste for frivillige. I Østre Fredrikstad er funksjonene medliturg, dåpsvert og klokke slått sammen. Presten har ansvaret for klokkefunksjonen. Alt følger en fast liturgi. Det er samling én gang i året for de frivillige i gudstjenestene. Deltakerne reflekterer da over de frivilliges erfaringer med sine roller. De snakker med hverandre etterpå om hvordan de involverte har opplevd gudstjenesten. Eget gudstjenesteutvalg er oppnevnt.

I Torsnes er det kirkeverter, dåpsverter og klokke. Klokke og menighetsrådsmedlemmer deler ut nattverd. Menighetsrådslederen lager halvårslistene over hvilke oppgaver som skal

utføres i tilknytning til gudstjenesten. Hvis noen er forhindret fra å utføre oppgavene, bytter de seg imellom. Bygdekvinnelaget har også oppgaver i tilknytningen til gudstjenesten. Etter gudstjenestene er det «close down». Hvordan har kirkeverter, dåpsverter og klokker opplevd gudstjenesten? Det er viktig å rose og støtte hverandre og snakke om det som har vært vanskelig, og om det som har vært fint og godt.

I Gamle Glemmen menighet arbeides det aktivt med å få frivillige engasjert i ulike roller i gudstjenesten som tekstleser, kirkevert osv.

I Rolvsøy har det vært daglig leder som setter opp halvårlige lister over hvem som skal ivareta de ulike funksjonene i gudstjenesten. Alle er spurt på forhånd. Hvis de er forhindret, bytter de innbyrdes. Konfirmantene deltar på to gudstjenester hvert halvår. Det er stor oppslutning om ordningen med at daglig leder har ansvaret også for denne tjenesten. Staben vet hvilke gudstjenester som skal gjennomføres, og de er kjent med hvilke personer de kan gjøre bruk av til tjenestene som nattverdmedhjelper, kirkeskyss, tekstleser, kirkevert og dåpsvert. I alt er 35 personer involvert.

### Hvordan får vi fram "godfoten" i gudstjenestearbeidet i Rolvsøy?

- Alle gudstjenestemedarbeidere må føle seg trygge på hvordan vi lager og gjennomfører gudstjenester i Rolvsøy.
- Menigheten må kjenne seg igjen i gudstjenestens "orden" fra gang til gang.
- Liturgene (prestene) - som er gudstjenesteledere, må gjøre tilnærmet likt fra gang til gang, og følge den oppsatte planen.
- Liturgene (prestene) må kontakt gudstjenestemedarbeidere i god tid før gudstjenesten (innen fredag formiddag).
- Liturgene (prestene) må sende tekster, bønner og gudstjeneste -program (m/medliturgens oppgaver i gtj.) til gtj.-medarbeidere inne fredag formiddag. Helst pr. e-mail (eller telefon).
- (fra oppstartmøtet våren 2012)

I gudstjenestene i Kråkerøy menighet har frivillige følgende roller: kirkevert, klokker, tekstleser, forsangere fra kirkekoret og kollektør. Daglig leder organiserer ordningen og setter opp liste for et semester av gangen. Endringer gjøres gjennom henne. Daglig leder skal ha beskjed hvis det blir endringer. Daglig leder lager planene på Excel-ark. Prestene får beskjed på «Medarbeideren» om hvem som skal ivareta hvilke funksjoner.

Kråkerøy menighet har 25 arbeidsgrupper med frivillige – i alt 100 personer. Grupper for kollektører, klokkere og tekstlesere er noen av dem.



I biskopens godkjenning av revidert lokal grunnordning for Kråkerøy sokn av februar 2016 skisseres bl.a. følgende utviklingsområde: «Kråkerøy menighet bes om å videreutvikle, utvikle og presisere medliturgens rolle med særlig fokus på bruk av lek medliturg og involvering av barn og unge».

Staben vil gjerne ta tak i denne utfordringen ved å videreutvikle klokkerrollen, og prøver å få etablert en egen forbønnsgruppe. Staben ønsker også å skape en involvering i gudstjenesten som går dypere enn at det bare handler om å være med på en aktivitet. Oppgavene er mettet med innhold og mening. Intensjonen er å involvere medliturgene i den sammenhengen som de er en del av, slik at de om mulig kan etablere et språk for meningsinnholdet i de oppgavene de utfører.

Menighetsrådene og ansatte er allerede opptatt av å involvere barn og unge i gudstjenestene. Noe deltagelse i gudstjenesten skjer spontant, men det meste er planlagt og øvd på.

I Onsøy og Gressvik menigheter er det menighetssekretæren som setter opp liste over hvem som har oppgaver på de ulike gudstjenestene. Hun lager liste for tre måneder. De involverte melder fra om når de kan stille til tjeneste. I Gressvik er det i alt 17 medliturger, noen av dem har kun én rolle, mens andre har sagt ja til flere: tekstlesere 7, kirkeverter 8, forbønnsledere 3, dåpsverter 5. I Onsøy er det 13 medliturger: tekstlesere 7, kirkeverter 9, forbønnsledere 3, dåpsverter 5. Menighetssekretæren har også koordineringsoppgaver bl.a. i tilknytning til utvikling og distribusjon av menighetsbladet.

Hovedintrykket er at det er store variasjoner i praksis. Fellestrekket er at alle menighetene har frivillige involvert i gudstjenestene. De ulike posisjonene blir ivaretatt, men i noe varierende grad.

### **Anbefalinger og utviklingsmuligheter**

I tilknytning til virksomhetsgjennomgangen tar nå kirkeverge og domprost initiativ til å utvikle en enhetlig, samordnet og strategisk ledelse i Den norske kirkes menigheter i Fredrikstad. Formålet med ledelsesstrategien er å legge til rette for en vitaliserende dynamikk i kirken. Samledelse innebærer en felles forståelse av overordnede mål for kirken, og en ledelse som er forpliktet på å realisere de målene og strategiene som styringsorganene (menighetsråd og fellesråd) vedtar.<sup>8</sup>

De som skal delta i en slik samledelse, er domprost, sokneprester<sup>9</sup> og daglige ledere.

Intensjonen er at domprost og kirkeverge høsten 2018 og våren 2019 skal gjennomføre felles lederutvikling for sokneprester og daglige ledere.

<sup>8</sup> Se notat av 23.02.2018 om «Samledelse i kirken i Fredrikstad» fra Fredrikstad kirkelige fellesråd

<sup>9</sup> I Fredrikstad domprosti har domprosten i sin ledelse av prestetjenesten etablert fire samarbeidsområder for prestene med koordinerende sokneprester (KOS) i hvert område. Se notat om «Samledelse i kirken i Fredrikstad» av 23.02.2018 fra Fredrikstad kirkelige fellesråd.

I dette programmet eller på lignende samlinger for nevnte ledere anbefaler jeg at organisering og håndtering av medliturger, forsknings- og utviklingsprosjekt om frivillighet og opplæringsplan blir tematisert og drøftet.

### **Organisering og håndtering av ordningen med medliturger**

Selv om praksis er ulik mellom menighetene, mener jeg det er nødvendig å få drøftet og avklart følgende spørsmål:

Bør daglige ledere i samarbeid med prestene ha ansvaret for å håndtere og følge opp ordningen med bruk av medliturger og andre funksjoner i tilknytning til gudstjenesten?

Siden ledelsesstrategien skal styrkes, vil daglige ledere få en tydeligere og mer sentral posisjon i lederteamet for Den norske kirke i Fredrikstad, i nært samspill med prestene. Økt trykk på strategiske daglige lederoppgaver og samspillsledelse med prestene vil ta mer tid og økt oppmerksomhet. Kanskje blir det mer vekt på å angi retning og mål, enn løpende forvaltningsoppgaver som i dag er viktige ingredienser i lederoppgaven.

Denne utviklingen kan føre til at arbeidet med å håndtere ordningen med medliturger og de andre funksjonene i tilknytning til gudstjenesten, kanskje bør overføres til andre. Mulige løsninger kan være at lokale varianter av de modellene som er beskrevet foran, blir videreutviklet og satt ut i livet i de øvrige menighetene.

En annen mulig løsning kan være at andre i staben tar ansvar for disse oppgavene. Et godt eksempel på en slik løsning er oppgavene som menighetssekretæren i Gressvik/Onsøy har ansvaret for.

Noen av menighetene har nevnt behovet for en frivillighetskoordinator.

Staben i Kråkerøy menighet peker på at det er behov for å få et større perspektiv, en dypere forståelse og en mer helhetlig tilnærming til frivillige, enn dagens løsning der hver ansatt eller gruppe av ansatte har sine frivillige. De ønsker å få fokus på begrunnelsen for å være frivillig. De ønsker en frivillighetskoordinator som kan være med på å skape en dypere forståelse, mer dybdeinnsikt på at å være frivillig er noe mer enn bare å utføre en oppgave. Rekruttering og pleie av frivillige blir også nevnt som en viktig oppgave for en slik funksjon.

Frivillige i Glemmen menighet gir uttrykk for at oppfølgingen og støtten til frivillige har vært og er en mangelvare. Muligheter for erfaringsutveksling og kompetanseoppbygging etterlyses. Frivillige må organiseres. De må få et sted der de kan få muligheter til å reflektere over sine egne erfaringer. Det er i dag lite åpning for at frivillige skal få en arena, en «talerstol» der de kan komme til orde med hva de mener. Frivillige må få anledning til å møtes for å kunne snakke sammen om hvordan de har det.

Videre spør de om det fortsatt bare skal være ulike «teiger»<sup>10</sup> for frivillige. Eksempler på slike «teiger» er i dag:

- Gudstjenesteteamene
- Trosopplæring. Trosopplæringslederne gir sine instruksjoner til frivillige i tilknytning til de ulike tiltakene og aktivitetene.
- Diakoni – diakonen har sine frivillige
- Konfirmantarbeid – prestene og kateketen har sine mulige frivillige
- Menighetsblad – sine frivillige

De som er i en «teig», vet ikke hva som foregår i de andre «teigene», framholder noen av dem vi har snakket med. Andre informanter i samme menighet forteller at menigheten jobber med frivillige ut fra en desentralisert modell.

Sentrale informanter i Rolvsøy menighet har i mange år arbeidet med å få etablerte en diakonstilling som ville være en verdifull bidragsyter i arbeidet med å håndtere og videreutvikle menighetens frivillige arbeid.

Jeg tror ikke det er aktuelt å satse på at alle menigheter skal ha egne frivillighetskoordinatorer i en eller annen stillingsprosent. Funksjonene som etterspørres, må løses og utvikles i tilknytning til praksisfellesskapene. De skal bli stedet for læring og utvikling. Kirkelige ansatte har en viktig oppgave i å sørge for at slike fellesskap blir utviklet og etablert. Flere av dem har et særskilt ansvar for å rekruttere, håndtere og utvikle frivillige. Kirkens økonomiske situasjon i en ny såkalt fristilt rolle fra staten gir heller ikke handlingsrom for å få etablert frivillighetskoordinatorer.

For å få fristilt daglige ledere til påtrengende helhetlige og strategiske lederoppgaver sammen med sokneprest og domprost, bør det vurderes om daglige ledere ikke lenger skal ha ansvaret for å organisere medliturger i gudstjenesten. Oppgaven kan eventuelt overføres til noen av dem som allerede er involvert i ordningen. Erfaringene fra Glemmen, Sofiemyr og Domkirken er mulige modeller som kan legges til grunn, forutsatt en lokal tilpasning. Det må eventuelt gjøres et betydelig oversettelsesarbeid til de sammenhengene modellen eventuelt prøves ut i.

### **Forsknings- og utviklingsprosjekt (FOU) som en mulighet**

Jeg har stor sans for behovet for oppfølging av frivillige, slik informanter både fra Glemmen og Kråkerøy tar til orde for. Men slik oppfølging bør løses på prostiplan i nært samarbeid med ledergruppen som skal utvikle en ledelsesstrategi med samledelse av begge arbeidsgiverlinjer.

En mulighet er at kirkevergen og domprosten tar kontakt med Fredrikstad kommune for å etablere et FOU-prosjekt som kan

---

<sup>10</sup> Wikipedia forklarer definerer teig på følgende måte: En teig er en eiendom som ligger adskilt fra resten av eiendommen.

- etablere en forbedringskultur som tar vare på de som er frivillige, med tanke på erfaringsutveksling, evaluering og kompetanseutvikling
- skape en felles læringsarena eller et kompetansesenter om frivillighet for Fredrikstad kommune, Den norske kirke og ideelle organisasjoner og virksomheter i Fredrikstad-området som gjør bruk av frivillige<sup>11</sup>
- identifisere hvilke faktorer som fremmer og hemmer et slik samarbeid
- avklare hvordan frivillige skal organiseres og ledes når frivillige er en helt nødvendig arbeidskraft, for at kommune, kirke og ideelle organisasjoner skal få utført sine oppgaver<sup>12</sup>

En mulighet kan være å søke ExtraStiftelsen om midler. De prioriterer i år forskningssøknader mot kommunehelsetjenesten og samhandling. Søknaden må fremmes gjennom en av de vel 30 medlemsorganisasjonene i ExtraStiftelsen. Røde Kors er en av dem.

I avdeling Aktiv Omsorg i Fredrikstad kommune er det to kultur- og aktivitetsansvarlige. De har ansvaret for kultur- og aktivitetstilbudene på sykehjemmene. I tillegg rekrutterer og koordinerer de frivillige. De samarbeider tett med Frivilligsentralen og tilrettelegger for samarbeid mellom sykehjemmene og frivillige lag/organisasjoner.

Gressvik/Onsøy menighet har nært samarbeid med Gressvik Røde Kors. De kjører kirkeskyss én gang i måneden og er også med på å kjøre ut menighetsblader. Røde Kors har også egen side i hvert nummer av menighetsbladet. I tillegg samarbeider menigheten med Gressvik Røde Kors om gudstjenesten hver 8. mai.

Et annet eksempel på samarbeid mellom kommuner, kirke og ideelle organisasjonene er Sorg og Omsorg. Formålet er å drive opplysningsarbeid og temakvelder om ulike temaer innenfor sorgfeltet, og arrangere sorggrupper for de som har mistet noen som har stått dem nær. Dette innbefatter ikke bare dødsfall, men også samlivsbrudd. Sorggruppen ledes av sorggruppeledere, og har en varighet på 6–12 måneder. I dag er Sorg og Omsorg en frivillig organisasjon med en styringsgruppe som består av personer med ulik faglig bakgrunn som familieterapeut, psykiater, kreftsykepleier, kommunalt ansatte fra ulike virksomheter og diakon.<sup>13</sup>

Fretheim (2014:134) viser til at en helhetlig tekning og strategi om hvordan man tar vare på, skaper og forvalter frivillig engasjement, synes svakt utviklet i Den norske kirke.

Kanskje koblingen av flere aktører og satsning på samarbeid mellom flere kan være svar på noen av de utviklingsprosessene som etterspørres.

<sup>11</sup> En mulig kunnskapskilde kan være Ph.d.-prosjektet til Grete Framgarden på VID om «Menighetsdiakoni og samhandling – en kvalitativ studie knyttet til samhandlingspotensialet mellom kirke, lokalmiljø og kommune» Et av forskningsspørsmålene er: Hvordan samarbeider menigheten med andre aktører i velferdsfeltet, og hvilke faktorer medvirker til å fremme eller hindre samarbeid?

<sup>12</sup> Et slikt grep kan være en mulig oppfølging av biskopens innspill i forbindelse med visitas i Domkirkens sokn mai 2017 om en «Videreutvikling av kirkens involvering i lokalsamfunnet».

<sup>13</sup> Kilde: Notat fra diakon Gunn Vik

## **Opplæringsplan**

Ledelsesutviklingsprogrammet bør se nærmere på hvordan de kan sette i gang med en opplæringsplan for medliturger. Noen av de involverte vil kanskje se på et slikt tilbud som fremmed. Men en slik plan kan bli en naturlig videreføring av de samlingene som er gjennomført i Gressvik og i Domkirken. Nedenfor presenterer jeg noen mulige temaer og problemstillinger for en slik plan.

## **Formulering av bønner til gudstjenesten**

En av utfordringene i gudstjenestereformen er at medliturger skal kunne delta i arbeidet med å utforme bønner. Lokal formulering av bønner er en konkretisering av gudstjenestereformens kjerneverdier: fleksibilitet, stedegengjøring og involvering.

Thomassen (2014:32) viser at i arbeidet med å utforme bønner oppstår noen dilemmaer når liturgien og bønnene skal utformes «nedenfra», og dermed inkludere ulike menneskers og gruppers erfaringer. Det dreier seg dels om den språklige kvaliteten på bønnene, og dels også om hvilke krav til teologisk og dogmatisk konsistens som kan stilles til lokalt formulerte bønner i en norsk, luthersk gudstjeneste.

Arbeidet med å få innsikt i «Hva er en bønn?» og få hjelp til å formulere bønner kan være et mulig tema i en opplæringsplan. Hvilket språk skal brukes, og hvilke temaer skal artikuleres? Hvor livsnært kan språket være? Hvordan skal forholdet være mellom daglig språk og høytidsspråk? På hvilken måte kan menighetens ulike stemmer og aldersgrupper få sine foravtrykk i temavalg og språk av menighetens bønner?

## **Forberedelseskultur, evaluering og dokumentasjon**

Jeg har vist at det i praksis er mange ulike strukturer for hvordan de involverte forbereder seg til gudstjenesten, og hvilke former for debriefing som gjennomføres etterpå.

Det kan muligens være nyttig i et opplæringsprogram å gå kritisk gjennom dagens praksis og sammen se på om det er behov for å utvikle en felles forberedelseskultur til gudstjenestene og en noe mer felles evalueringsform. Jeg har vist til mange tiltak i forberedelsene og ulike ordninger for debriefing. Jeg har så langt ikke registrert noen form for dokumentasjon av den felles læringen som utvikles i samtalene etter gudstjenestene. Evalueringen som skjer der og da, etter hver gudstjeneste, synes først og fremst å være av relasjonell karakter.

I gjennomgangen av dagens praksis kan det også være nyttig å belyse, både historisk, teologisk, sosiologisk og i praksis, medliturgenes ulike roller, deres oppgaver og grenseflatene mellom dem. Hvilke forbedringer og justeringer ønsker de involverte å få gjennomført? Opplever medliturger og de supplerende funksjonene til gudstjenesten sine oppgaver og tjenester som verdifulle, nyttige og relevante både for menigheten, dem selv og de ansatte? Er det noen endringer som bør gjennomføres?

### **Veiledning av nye medliturger**

Veiledning av nye medliturger er allerede i gang. Når erfarne medliturger veileder nye i de oppgavene de skal ha, er nok dette en svært viktig støtte. Det er form for lokal støtte og veiledning som oppfattes av flere som svært nødvendig og verdifull. Det kan bety at innføring i veiledningsmetodikk bør vurderes som et mulig tema i en framtidig opplæringsplan.

Det er viktig å minne om at både kateket, kantor og diakon har, ifølge tjenesteordningene for deres respektive stillinger, ansvar for å «utruste og veilede» frivillige.

### **Digitale verktøy**

I første halvdel av 2017 hadde Borg bispedømmeråd et utviklingsprosjekt for om mulig å utvikle et system og en applikasjon for håndtering av frivillige i menighetene i Borg bispedømme. Fredrikstad kirkelige fellesråd var samarbeidspartner. Ekstern samarbeidspartner var OrgTech AS. Prosjektet prøvde å lage en løsning som skulle kunne brukes i flere sammenhenger som gjør bruk av frivillige. Frivillighetsfeltet er fragmentert og oppsplittet. Det nytter ikke å lage en felles løsning som fanger flere virkeligheter. Nye digitale løsninger kommer ikke til verden klare til bruk, men må tolkes, anrettes og tilpasses til sammenhenger.<sup>14</sup> Konkrete mål og brukerbehov som ønskes ivaretatt, må skisseres.

På bakgrunn av denne rapporten og praksis i alle menigheter bør det være store muligheter for å lage en app som kan effektivisere, forenkle og styrke samhandlingen mellom deltagerne i tjenestefellesskapet for gudstjenesten. Feltet er avgrenset. Aktørene er velkjente. Mulighetene er mange.

---

<sup>14</sup> Raustøl (2018:66)

## Del 2 Aktiviteter skaper fellesskap

### Fra arbeidsfellesskap til praksisfellesskap

Teologisk er en menighet de helliges samfunn, en forsamling av de hellige. Den er også et trossamfunn, en del av folkekirken og en medlemsorganisasjon.

Vår tilhørighet til dette *fellesskapet* virker inn på forståelsen av vårt eget hverdagsliv.

*Fellesskapet* forvalter også lokaler og eiendommer, ofte betydelige eiendomsressurser.

*Fellesskapet* styres og ledes av en rekke arbeidsprosesser og mer eller mindre heldig arbeidsflyt internt i menighetene og i relasjon til lokale, regionale og nasjonale samarbeidspartnere.

Sosiologisk er Den norske kirkes menigheter et *nettverk av relasjoner, grupper og roller* som deltar i de ulike aktivitetene, ofte i spenning mellom idealer og realiteter.

Harald Hegstad sier det slik:

Å høre til i et fellesskap er det samme som å være aktiv, det å ha et verv, en oppgave eller en funksjon i menighetsarbeidet. Fullverdig medlem i den «arbeidende menighet» er den som selv yter noe i dette arbeidet. Uansett hvilken grad av aktivitet som kjennetegner menighetskjernen, er det ett forhold som i praksis vil være viktig for å avgjøre spørsmålet om tilhørighet, nemlig spørsmålet om faktisk foreliggende sosiale relasjoner til andre medlemmer i fellesskapet. Som sosialt nettverk består menighetsfellesskapet av personlige relasjoner mellom medlemmene i fellesskapet. Alle har ikke den samme relasjonen til alle, men alle har en relasjon til noen, og til sammen utgjør disse relasjonene det sosiale nettverket. I hvilken grad man er utenfor eller innfor nettverket, avhenger derfor av om man har en relasjon til en eller flere innenfor nettverket (Hegstad 2009:111 og 112)

Frivillige er en av flere deltagere i arbeidsfellesskapet som dannes rundt hver enkelt aktivitet. Øvrige deltagere er andre frivillige og noen av menighetens ansatte. De er ansvarlige for å realisere formålet med aktiviteten, utvikle fellesskapet mellom dem og å utføre oppgavene som må løses. Arbeidsfellesskapet er med andre ord stedet for kommunikasjon, oppgaveløsning, planlegging, informasjon og læring.

Aktiviteten og fellesskapet er en del av menigheten på stedet. Arbeidsfellesskapet skaper normer for kollektiv handling.

Dette er et noe annet perspektiv enn en av Fretheims konklusjoner (2014:186):

Det frivillige engasjement synes å være nært knyttet til en enkelt person, og bare i liten grad organisatorisk til menighetens virksomhet. De frivillige synes å ha liten innflytelse og mulighet til å utforme egne oppgaver.

Frivillige kan ikke bare være knyttet til én enkelt person. Frivillige i Den norske kirke er knyttet til et arbeidsfellesskap. Det er dette fellesskapet som gir frivillige tilhørighet og helt nødvendig kontakt med og koblinger til menigheten. Aktivitetene er i større eller mindre grad en del av menighetens virksomhet. Gjennom deltagelse i aktivitetene er frivillige

organisatorisk knyttet til menigheten. Frivillige vil alltid ha en relasjon eller tilknytning til sammenhengen man opptrer på vegne av, selv om man ikke umiddelbart deler det ideologiske og verdimeslige grunnlaget. En frivillig opptrer aldri uavhengig.<sup>15</sup>

Kartleggingen viser en desentralisert modell der frivillige og ansatte samler seg om seg og sitt – sine oppgaver og utfordringer i aktivitetene.

Staben i Gressvik/Onsøy rapporterer om at det er et finmasket samhandlingsnett mellom de ansatte og mellom de ansatte og «deres» frivillige, der kontakter tas, etableres og utvikles for å få løst oppgaver som skal gjennomføres. Hver ansatt holder kontakt med sine frivillige, og de veileder, støtter, gir oppmuntring og gir opplæring. En av trosopplærerne i Glemmen forteller om regelmessige arbeidssamlinger med sine frivillige.

På denne måten etableres fellesskap i, med og gjennom aktivitetene, mellom de frivillige og mellom de frivillige og de ansatte.

Arbeidsfellesskapet kan forstås på ulike måter.

Jeg velger å se på dem som et praksisfellesskap.

Et praksisfellesskap er en gruppe mennesker som deler en lidenskap, og som er opptatt av å lære av hverandre. Praksisfellesskap er en form for sosialt engasjement som skaper læring. Læringen er situert. Det betyr at læringen skjer lokalt. Det er en læring som skjer innenfor en bestemt sosiokulturell ramme – her ulike aktiviteter i Den norske kirke. Læringen skjer gjennom informasjon, innsikter og råd som utvikles underveis, og som deles. Deltagerne hjelper hverandre med å løse problemer. De drøfter situasjoner, avklarer behov og klargjør mål. Verktøy, manualer og design som de trenger i arbeidet, utvikles. Her handler det ikke om kunnskap som er uten kontekst, abstrakt og generell, men kunnskap knyttet til en helt bestemt lokal sammenheng.

Et praksisfellesskap er ikke en vel definert og identifiserbar gruppe med tydelige grenser mot omgivelsene. Grensene er åpne og bevegelige. Praksisfellesskapene skapes underveis av deltagerne. Det er en organisk utviklingsprosess som finner sin form underveis.

Jeg trekker fram praksisfellesskap fordi det er en viktig læringsarena for nye frivillige. Noen frivillige starter ofte som observatører, som litt engasjerte. Lysten til å delta er der, men utvikles ofte over tid. For de frivillige blir det ofte først en søke- og letefase for å se om aktiviteten passer. En slik begynnelse beskrives ofte som at den frivillige er en legitim perifer deltager. Et mulig utfall er at den frivillige beveger seg mer og mer mot aktivitetens sentrum og blir en legitim deltager. En slik utvikling kan skje når folk som har en felles lidenskap, samarbeider over tid, deler ideer, erfaringer, bestemmer løsninger og setter i gang med ulike innovasjonstiltak. Etter hvert blir de frivillige mer og mer involvert. Det kan også hende at de trekker seg ut fordi de ikke blir sett, anerkjent eller finner seg selv til rette.

Flere menigheter har signalisert av de er bekymret for hvordan de skal makte å rekruttere flere frivillige. Menighetene savner en generasjon frivillige på mellom 30 og 50 år. En av informantene viser til at det har vært gjort flere forsøk på å rekruttere frivillige fra denne

---

<sup>15</sup> Raustøl 2018:15



gruppen. Vedkommende og øvrige informanter var enige om at resultatet ikke har vært oppløftende – så langt. En mulig forklaring kan kanskje være at man ikke har greid å åpne døren til praksisfellesskapet, slik at de kan erfare tilhørighet og fellesskap.

I vår sammenheng består praksisfellesskapet av frivillige og ansatte i menighetene i Fredrikstad. Deres lidenskap er engasjementet for den lokale kirken gjennom ulike aktiviteter. De deltar i praksisfellesskapet fordi de har en felles forståelse av hva som er oppgavene og betydningen både for dem selv og den lokale menigheten. Deltagernes interesser og synspunkter er ofte forskjellige. De defineres av samspillet og er selv også medvitere og medvirkere på å utmeisle profil og perspektiver.

Etter å ha introdusert aktørene i praksisfellesskapet og beskrevet den fragmenterte praksisen i menighetene med mange, ulike og autonome aktiviteter, argumenterer jeg for at menighetens kor er en aktivitet, og at alle som er involvert i kor og konsertvirksomhet, er frivillige. «Alle» er da både organisatorer, administratorer, styremedlemmer, korsangere, billettselgere og støttetropper som kjører til og fra øvelser og annen aktivitet.

En fest for frivillige og medarbeidere er også en viktig, godt innarbeidet og samlende aktivitet. I begynnelsen av kartleggingen ble det stilt spørsmål ved om menighetens givere bør bli betraktet som frivillige. Kartleggingen gir ikke tilslutning til en slik forståelse. Men det er en allmenn oppfatning av at menighetens givere takkes på en ryddig måte og inviteres til frivillig-/medarbeiderfesten.

Avslutningsvis litt mer om praksisfellesskapets egenskaper og særpreg. Det er et begrep som vi kan ha nytte av i andre sammenhenger. Praksisfellesskap er en integrert del av vårt hverdagsliv. De er overalt. Vi er alle involvert i flere av dem. I noen er vi kjernemedlemmer, i andre er vi mer marginale. Deltagertyper og kjennetegn beskrives. Avslutningsvis skisserer jeg hvordan praksisfellesskap kan bli mulige læringsarenaer for frivillige og ansatte i menighetene i Fredrikstad.

### **Aktørene i praksisfellesskapet - frivillige og ansatte**

Deltagerne i praksisfellesskap er frivillige og ansatte.

#### **Frivillige**

Informantene i kartleggingen ble stilt følgende spørsmål: Hva er en frivillig?

På den måten ønsket vi å få kunnskap om og innsikt i hvordan informantene tenker om det å være frivillig. Da vi stilte spørsmålet, var vi ikke opptatt av hva de mener de frivillige gjør, hva de faktisk gjør, av deres motivasjon og ei heller av hvordan de blir rekruttert og fulgt opp. Hensikten med spørsmålet var å få noe mer innsikt i hva de mener er særpreget ved frivillige.

Spørsmålet ble stilt for å få innsikt i om og i hvilken grad informantene mener at frivillig arbeid er ulønnet arbeidsinnsats.

For hvis frivillige er ulønnet arbeidsinnsats, gjør den frivillige oppgaver som ansatte egentlig skulle ha gjort. Det må bety at frivillige deltar fordi det er en mangel på arbeidskraft. Kan en

slik fortolkning være et uttrykk for at den lokale menigheten ikke har folk nok til å få utført de oppgavene de har? Er frivillige egentlig en helt nødvendig og avgjørende arbeidskraft?

Halvparten av informantene fra menighetene Borge, Torsnes og Østre Fredrikstad gir uttrykk for at en frivillig er en person som utfører en oppgave ulønnet. Eksempler på en slik forståelse er

- en som bruker av sin fritid til å gjøre en jobb/tjeneste – ulønnet
- en person som ikke får penger for sin innsats
- en person som gjør en innsats på en eller annen måte, men uten å få lønn for det

Utsagnene viser at en frivillig er en som gjør en oppgave – ulønnet. Altså en form for ulønnet arbeid. Dette kan bety at de frivillige gjør oppgaver som ansatte egentlig skulle ha gjort. Men den mest sannsynlige forklaringen er at informantene har overtatt den allmenne oppfatningen om at frivillig arbeid er ulønnet innsats utført av egen fri vilje i en gitt sammenheng.

Den andre halvparten av de samme informantene gav uttrykk for at en frivillig er en person som utfører en tjeneste som bidrar til at oppgaver blir løst. Eksempler på en slik forståelse er

- en person som utfører en oppgave i menighetens regi
- en person som gir av sin tid, fri og villig, for å gjøre en tjeneste
- en person som kan hjelpe til med ulike oppgaver, knyttet til kirkelige arrangementer – i vår sammenheng konserter og gudstjenester

Utsagnene viser at disse informantene mener at en frivillig er en person som deltar i oppgaver med en tjeneste.

Snaut halvparten av informantene fra menighetene Glemmen og Gamle Glemmen, Domkirken, Kråkerøy, Onsøy/Gressvik og Rolvsøy gir uttrykk for at en frivillig er en person som utfører en tjeneste uten lønn. Eksempel på en slik forståelse er

- en som utfører ulønnet arbeid
- en som bidrar til fellesskapet med ulike oppgaver uten lønn
- en som utfører en tjeneste uten å få lønn

Utsagnene viser en oppslutning om at frivillige = ubetalt arbeidskraft.

Vel halvparten av informantene fra samme område gav uttrykk for at en frivillig er en person som utfører en tjeneste og bidrar til at oppgaver blir løst. Eksempler på en slik forståelse er

- en person som gir av sin tid, sine krefter og sitt engasjement for å bidra til at mottakeren (her kirken) kan gjennomføre sine aktiviteter og nå et eller flere mål
- en som hjelper til med ulike oppgaver, og som opplever det meningsfylt å tilhøre et fellesskap
- en person som bidrar med sine ressurser (tid, kunnskap, egenskaper) i forskjellige oppgaver, for eksempel oppgaver i samarbeid med ansatte eller alene, og oppgavene kan være praktisk eller mer relasjonelt rettet

Utsagnene synes å vise at forståelsen av frivillige er knyttet til oppgaver og tjenester.

Andre informanter forteller om hva som synes å kjennetegne frivillige som ønsker å være med på å løse oppgavene.

Her er noen eksempler. Det kan være

- en som gir av sin tid ...
- en som stiller seg til disposisjon ...
- en som med glede og engasjement bruker sin fritid ...
- en person som utfordres aktivt, eller som selv tilbyr seg å bidra ...
- en man kan ringe til

Utsagnene tyder på at frivillige er mennesker som stiller seg til disposisjon.

Samlet sett viser svarene at rundt halvparten av informantene gir uttrykk for at frivillige er personer som utfører en oppgave ulønnet.

Den andre halvparten mener at frivillige er personer som utfører oppgaver og tjenester for den sammenhengen de ønsker å være en del av.

Et fellestrekk mellom begge perspektivene er at frivillige gjør en innsats i ulike oppgaver og i tjeneste for den sammenhengen de er en del av.

Frivillige er med andre ord personer som *tar påtar seg oppgaver og utfører en tjeneste*.

Det er to sider av samme sak.

Kirkekaffe, kirkeskyss, besøkstjeneste, distribusjon av menighetsblad, praktiske oppgaver i tilknytning til ulike trosopplæringstiltak og oppgaver i gudstjenesten er eksempler på oppgaver.

Noen av disse oppgavene kan også være en tjeneste når noen av synonymene til ordet tjeneste legges til grunn, som for eksempel kall, plikt, verv, misjon og oppdrag. Svaret fra en av informantene på spørsmålet om hvorfor vedkommende ble frivillig, kan illustrere disse verdiene. «Fordi jeg ser det som en oppgave Jesus gav oss, være en disippel. Synes det er viktig å skape menighetstilknytning.»

Funksjon, service, praksis, håndsreknings og vennetjenester er også synonymer til ordet tjeneste. Dette er ord som beskriver funksjoner som ofte utføres i og av diakoniutvalg/diakonater. Diakonater er et synonym til ordet tjeneste. Diakoniutvalget i Rolvsøy er et eksempel. Utvalget har syv medlemmer. De arrangerer lørdagstreff, og 10–12 personer er direkte engasjert i det praktiske arbeidet. De deler ut blomster og sørger for at det blir holdt andakter på ulike institusjoner. Når det er behov for flere folk, rekrutteres de gjennom bekjentskaper. Mange av de engasjerte er svært trofaste. Menigheten har forsøkt å få i gang en besøkstjeneste, men ikke fått det til. Når slike oppgaver skjer i en organisert enhetlig sammenheng, en organisert aktivitet, blir det en del av menigheten. Det er fordi aktiviteten også er en del av menigheten.

Men vi må ikke overse at halvparten av informantene mener at frivillige er personer som utfører en oppgave ulønnet. Det er viktig å ta disse oppfatningene med oss når kartleggingen

viser at det er en unison oppfatning av at menighetene allerede er og kommer til å bli helt avhengig av frivillige. For nærmere beskrivelse og drøfting – se del 3.

### **Ansatte**

Både kateket, kantor og diakon er i sine tjenesteordninger tillagt et særskilt ansvar for å «rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere».

I tillegg kommer menighetspedagogene, også kalt trosopplærere. De har ansvar for å planlegge og gjennomføre trosopplæringstiltak og andre pedagogiske tiltak, ofte for barn og unge. De har også ansvar for å rekruttere og følge opp frivillige.

Rollene til prest og daglig leder er omtalt tidligere.

Også andre grupper ansatte er involvert i arbeidet med å organisere og utvikle frivillige. Et eksempel er menighetsfullmektig i Gressvik/Onsøy. Kirketjenere har viktige oppgaver med å gi konkret veiledning til dåpsfølge og til frivillige som har særskilte oppgaver i tilknytning til gudstjenesten.

### **Aktivitetenes profil og fremtredelsesform**

I menighetene er det mange og ulike aktiviteter, men de er sterkt fragmentert og oppsplittet. Aktivitetene er en av flere måter menighetene fremtrer på. Kirkelige handlinger som dåp, bryllup og begravelser er andre måter menighetene gir seg til kjenne på i byer og ulike lokalsamfunn. Kirkelige bygg og anlegg er i den senere tid ofte omtalt som viktige ankerfester for dem som bor der.

### **Fragmentert praksis – mange, ulike og autonome aktiviteter**

I Østre Fredrikstad er det en gruppe på ca. 20 frivillige (inkludert menighetsrådet) som tar ansvar for oppgaver når de dukker opp, eller når situasjonen tilsier at handling er påkrevd. Noen ganger ringer kontoret om en oppgave de ønsker utført. Andre ganger er det slik at oppgaven bare ligger der. De frivillige ser hva det er behov for, og gjør noe med det. En av informantene kaller dette systemet, eller rettere sagt denne praksisen, en «hopp på når som helst-liste». Mer systematikk etterspørres. I tillegg til den nevnte gruppen er det flere «teiger» med frivillige. De er forankret og knyttet til ulike aktiviteter. I tillegg til gruppen som har ansvar for loppemarkedet, kommer diakoniutvalget, husstyret, kor og tiltak innenfor trosopplæring.

Kråkerøy menighet har 25 arbeidsgrupper med frivillige. Hver gruppe har ansvar for sine oppgaver og aktiviteter – som vask av menighetshus, bladbærere, medlemmer i ulike utvalg, ordne mat, vasking av duker osv.

Også de musikalske aktiviteter er selvstendige og selvgående. Staben i Glemmen og Gamle Glemmen framholdt at de som sitter i styret, i komiteer eller driver med dirigentoppgaver og med andre konkrete oppgaver i tilknytning til musikklivet, går for egen motor. De vet hva de skal gjøre. De er klar over sine plikter og oppgaver. Deres menighetsidentitet er nok kanskje i stor grad knyttet til oppgavene. De trenger, ifølge informantene, ingen ekstern ledelse.

Menighetsrådet kan også være en frivilligbase. Det kommer særlig til uttrykk i Torsnes. Informantene forteller at rapporteringen, kommentarer og kreative innspill skjer på menighetsrådets møter under ledelse av rådets leder. Der blir folk sett og får kommentarer på det som skjer. Menighetsrådet er basis for alt frivillig arbeid som arbeider på en kollektiv måte. Behovet for å ha en bestemt person som de skal rapportere til, er minimal. Rapporteringen skjer i de systemene som allerede er etablert, og i levende dialoger mellom de frivillige.

En avgjørende faktor for at frivillige deltar, er at de har en tydelig og kreativ leder i menighetsrådet, og som selv er dynamisk og selv deltar på mange måter. Informantene forteller at hun er en ildsjel. Hun ringer og spør. Hennes rolle er en viktig motiverende kraft for de andre frivillige. Menighetsrådslederen administrerer utdelingen av menighetsbladet. Menighetsrådslederen lager også halvårslistene over hvilke oppgaver som skal utføres i tilknytning til gudstjenestene.

Eksempler på andre type aktiviteter kan være:

- Menighetsblad, redaksjon og ombæring.  
I Gressvik/Onsøy er 80–90 personer engasjert i distribusjonen. I tillegg deltar også transportgruppen fra Gressvik Røde Kors. Fire personer i redaksjonen, alle fra menighetsrådet. I Østre Fredrikstad er det en ildsjel som brenner for menighetsbladet. I Rolvsøy er 28 personer frivillige distributører av menighetsbladet.
- Diakonale tiltak og møteplasser.  
Aktuelle tiltak er kirkekaffe, kveldsmat, jubileumsblomster, temakvelder og kjellerkvelder.
- Kor og konserter.  
Menighetene har en rekke kor, som blant annet sørger for musikk i trosopplæringen og sang og musikk i institusjoner. Det er fem kor i Domkirken med i alt 150 deltagere.
- Trosopplæringstiltak.  
Eksempler er 1-2-3, juleverksted, karneval, babysang, Fredagsklubb, Lys Våken og Tårnagenter. I Gressvik/Onsøy er 40 personer engasjert i den løpende driften og utviklingen av trosopplæringstiltak. Menighetspedagogen i Østre Fredrikstad har ca. 20 frivillige i sin «stall». I Glemmen er det 3–4 frivillige som er særlig engasjert, og som deltar på mange tiltak og arrangementer. De er med på arrangementer, gjør praktiske oppgaver og hjelper til med å skrive dåpshilsener. Menighetspedagogen i Rolvsøy viser til at det er vanskelig å rekruttere frivillige til trosopplæringstiltak.
- Samarbeidsprosjekter i fellesområdet og i prostiet
  - Skole-kirke-samarbeid
  - Lederutviklingsprogram/ungdomsledere
  - Samarbeid mellom Glemmen, Onsøy, Kråkerøy og Borge
  - Trosopplæringsforum
  - Møtested for menighetspedagoger
- Konfirmantgrupper for konfirmanter med særskilte behov
  - Samarbeid mellom prest i Gressvik/Onsøy, diakon i Domkirken og menighetspedagog i Kråkerøy

- Loppemarked
  - Østre Fredrikstad. 30 frivillige har ansvar for dette tiltaket.
- Utvalg og komiteer
  - Huskomité, festkomité, trosopplæringsutvalg, diakoniutvalg mm.
- Eksempler på samarbeidsområder i fellesområdet og prostiet
  - Møtested kirken
  - Fasteaksjonen
  - Demensgudstjenester og gudstjenester for mennesker med særskilte behov
  - Konfirmantgruppe for konfirmanter med særskilte behov
  - Skaperverkets dag og andre fellesgudstjenester
  - Tilbud i forbindelse med allehelgensdag
  - Lørdagskvelder i bryggekapellet – vakter
  - Olsøk i Gamle Glemmen
  - Hovlandfestivalen
  - Allehelgenskveld

### **Menighetens kor er en aktivitet, og kormedlemmene er frivillige**

I prosjektbeskrivelsen (desember 2017) ble det trukket et skille mellom kordeltagere og frivillige. Å opptre i et kor er en kollektiv handling, et kollegium, et system som gleder tilhørerne med sin musikalitet og kultur. Frivillige er personer som organiserer og administrerer koret, som gjør praktiske oppgaver og som kjører kordeltagere til øvelser og ulike opptredener.

Kartleggingen viser tilslutning til at de som organiserer, administrerer og gjør praktiske oppgaver i tilknytning til kor og konsertvirksomhet, bør bli betraktet som frivillige.

Her er noen utsagn og vurderinger som gir støtte til en slik forståelse:

- Når kordeltagere er forsangere i gudstjenestene, er de frivillige.
- Når koret deltar i gudstjenesten, utfører de en tjeneste til Guds ære.
- Når de hjelper til med praktiske oppgaver for å få planlagt og gjennomført en konsert, er de også frivillige.
- Noen lørdager deltar de også som vaffelstekere ved et arrangement i sentrum for å samle inn penger til menighetene.
- De som deltar i styrer, komiteer, dirigentoppgaver og andre organisatoriske sider ved kor- og musikklivet, bør bli betraktet som frivillige.
- Kormedlemmer er frivillige både som kormedlemmer og når de bistår med praktiske oppgaver i drift og utvikling av koret, men også når de arbeider med praktiske oppgaver i tilknytning til gudstjenester og andre arrangementer, f.eks. samarbeidsprosjekter med andre kor. Korene er et viktig verktøy i menighetenes arbeid. Kantorene jobber med frivillige over tid.

- Kirkekoret er et redskap i det menighetsbyggende arbeidet. Korene øver fram til noe – fordi de har et formål. Å være med i kirkekoret er derfor å være frivillig. I tillegg er det 10–15 frivillige som bidrar med praktiske oppgaver og med å organisere korvirksomheten.
- Koret deltar som forsangergruppe i gudstjenesten.

Men jeg fant også en viss tilslutning til at kormedlemmer er frivillige, og at skillet som ble skissert i prosjektbeskrivelsen, ikke synes å være svært relevant. Her er noen utsagn som gir en viss støtte til en slik vurdering.

- Kantor mener at de som deltar i kor, er frivillige.
- En av informantene gir uttrykk for følgende:

Jeg tror de fleste av oss opplever koret som et eneste langt frivillighetsengasjement, med planlegging, tekstskriving, rigging, informasjonsutveksling, øving (både hjemme og på de ukentlige øvelsene), seminarer, konserter, møter, gudstjenester, matlaging i forbindelse med konserter og seminarer, osv.

- Kormedlemmer bør bli betraktet som frivillige

Konklusjonene på kartleggingen tyder derfor på at menighetens kor er en aktivitet, og at de som deltar der både med organisering, administrasjon, sang og musikalske innslag, er frivillige.

### **Frivilligfest/medarbeiderfest**

En svært viktig aktivitet i alle menighetene er en fest for frivillige og medarbeidere. I spørsmålsguiden til samtale med stabene i hver menighet var planen å stille dem følgende spørsmål:

- Hvorfor arrangerer menighetene fest for frivillige? Hva er formålet?
- Hvem er initiativtager til en slik fest? Hvem er ansvarlig?
- Hva er kriteriene for å bli invitert?

Hovedinntrykket er at en fest for frivillige og medarbeidere er en viktig begivenhet for staben og frivillige. Aktiviteten er vel innarbeidet. Alle i staben deltar i forberedelser og gjennomføring. En av stabene gav uttrykk for at frivillighetsfesten er et samlingspunkt for alle. Alle frivillige blir sett og «betjent» av staben. Hovedinntrykket er at en fest for frivillige og medarbeidere blir forstått som et svært viktig tiltak, hyggelig og betydningsfullt både for ansatte og frivillige.

Det var imidlertid vanskelig å stille de detaljerte spørsmålene slik vi hadde planlagt, da tiltaket synes å være en godt innarbeidet tradisjon som det ikke var relevant å

problematisere. Alle visste hvorfor og hvordan dette arrangementet skulle planlegges og gjennomføres. Å stille kritiske spørsmål til en godt innarbeidet praksis, var ikke enkelt.

Jeg stiller spørsmål ved om en fest for frivillige og medarbeidere først og fremst skal være en hyggelig sosial samling for at frivillige skal bli sett og få anerkjennelse. Har en fest for frivillige og medarbeidere utspilt sin rolle? Burde vi ikke heller invitere frivillige til en samling for å være medvirkere i hvordan menighetene kan få løst sine helt nødvendige oppgaver – i dag og i morgen.

Første punkt på programmet kan være å gi de frivillige en konkret oversikt over hvilke oppgaver menighetene trenger frivillige til.

Neste punkt er å avklare i fellesskap hvilke av de definerte oppgavene som bør prioriteres.

Det tredje punktet er å bli enige om det er behov for flere frivillige, og hvordan de eventuelt kan rekrutteres.

Samlingen bør avsluttes med at et relevant tema for frivillige blir belyst fra flere sider.

I tillegg bør det være egnet servering og inviterende lokaler.

### **Er givere frivillige?**

I begynnelsen av kartleggingen ble det reist spørsmål ved om deltagere i givertjenesten bør betraktes som frivillige. Kartleggingen gir ingen grunnlag for å hevde at givere er frivillige. Men det som synes å være en vel innarbeidet praksis at givere får regelmessige takkebrev, og at de fleste menigheter inviterer dem til menighetens frivillighetsfest.

### **Praksisfellesskap**

Vi hører alle til i praksisfellesskap hjemme, på arbeid, på skole eller i forbindelse med våre interesser og vårt engasjement i Den norske kirke. Praksisfellesskap er en integrert del av vårt hverdagsliv. Du finner dem overalt. Vi er alle involvert i flere av dem. I noen er vi kjernemedlemmer, i andre mer marginale.

Deltagernes interesser og synspunkter er ulike. Relasjoner innad i praksisfellesskap kan være en blanding av makt og avhengighet, glede og smerte, ekspertise og hjelpeløshet, allianser og konkurranse.<sup>16</sup> De fleste praksisfellesskap heter ikke noe, og de utsteder heller ikke noe medlemskort. Men når vi ser på vårt eget liv, vil vi fort danne oss et bilde av de praksisfellesskapene vi hører til, de vi har tilhørt, og de vi gjerne vil bli en del av. Vi har sikkert også en oppfatning av hvem som tilhører våre egne praksisfellesskap, og hvorfor, selv om vi ikke pleier å utstede medlemslister eller kvalifikasjonskriterier (Lave & Wenger 2003:132–134).

Innad i praksisfellesskapet vil det alltid være *sentrale deltagere* og *perifere deltagere*. Den største forskjellen mellom disse to typene er at de førstnevnte har tette relasjoner til hverandre, har mer ansvar, er mer dedikert og har mer identitet knyttet til aktiviteten enn de perifere deltagerne. Sentrale deltagere kan være både frivillige og ansatte. Hvem som har

---

<sup>16</sup> Tveito Johnsen 2014:156



denne rollen, er avhengig av type aktivitet og de kirkelige ansattes faglige forpliktelse for aktiviteten.

De perifere deltagerne kan være nylig rekrutterte frivillige uten egen tidligere erfaring med aktiviteten. Eksempler på slike deltagere kan være konfirmanter eller dåpsforeldre som leser tekster, eller det kan være frivillige som kan ha fått eller ha gitt seg selv en perifer plassering og posisjon i aktiviteten. De perifere deltagerne er allikevel en legitim del av praksisfellesskapet, men av ulike grunner tar de ikke del i det på samme måte som de sentrale deltagerne.

De sentrale deltagerne deler tre kjennetegn:

- *Gjensidig engasjement* mellom de sentrale deltagerne som inngår i praksisfellesskapet. De har en tilslutning til et felles interessefelt – i vår sammenheng kirkelige aktiviteter.
- *Felles oppgaver* – deltagerne i praksisfellesskap avklarer seg imellom om hvordan de skal løse en felles oppgave. Det gjør de med gjensidig engasjement i aktiviteter, felles diskusjoner, bistår hverandre, deler informasjon og begrunnelser. De bygger relasjoner for å lære av hverandre
- *Delt repertoar* mellom de sentrale deltagerne i praksisfellesskapet. Disse deltagerne utvikler og deler erfaringer, historier, verktøy, strategier, dokumenter, symboler, språk og begrepsbruk.

Skillet mellom sentrale deltagere og perifere deltagere er sentralt i forståelsen av praksisfellesskap.

Perifere deltagere kan i vår sammenheng være frivillige som nylig er rekruttert inn til ulike aktiviteter. Vi kan kalle dem «nykommere».

I praksisfellesskapene etableres læringsbaner («trajectories») der «nykommere» («newcomers») gradvis beveger seg fra en posisjon i ytterkanten av en aktivitet og inn mot sentrum. Læring vil i korthet si å bli kyndige praktikere («knowledgable practitoners») i et aktuelt praksisfellesskap.<sup>17</sup> Læring er ikke en avgrenset kognitiv og individuell aktivitet. Det skjer i fellesskap.

Nykommerne har ofte mangfoldige, forskjellige, større eller mindre oppgaver i aktiviteten ofte sammen med en av de sentrale deltagerne. Skiftende plasseringer mellom ytterkanten av aktiviteten og inn mot aktivitetens sentrum er en del av nykommernes læringsbaner, utviklingsløp og former for medlemskap i praksisfellesskapet.

---

<sup>17</sup> Tveito Johnsen (2014:152)

### **Praksisfellesskap som læringsarena i menighetene i Fredrikstad**

Praksisfellesskap kan og bør bli læringsarenaene for frivillige i menighetene i Fredrikstad.

Oppfølging, håndtering og opplæring av både nykommere og etablerte frivillige bør ikke knyttes til et mulig frivillighetsforum, frivillighetskoordinatorer eller noen andre sentralt utvalgte personer som får et særlig ansvar for å utvikle og utruste frivillige.

Oppfølging og opplæring bør skje i tilknytning til hvert enkelt praksisfellesskap. Både Glemmen-, Domkirke- og Sofiemyr-modellen er eksempler på et praksisfellesskap, en læringsarena for deltagerne. De frivillige har meldt seg til tjeneste fordi de har noe de ønsker å gjøre, de ønsker å bli sett og samtidig lære hvordan de kan gjøre oppgavene bedre. Oppfølgingen og opplæringen må skje i og i tilknytning til aktiviteten der oppgavene planlegges og utføres. Kontekst og stedegenhet må ivaretas.

Å vektlegge praksisfellesskap innebærer at ideen og ønsket fra noen av menighetene om å få på plass en frivillighetskoordinator legges bort. En frivillighetskoordinator vil kunne føre til at arbeidet med frivillige utvikles til en egen sektor, og at opplæringen og kunnskapsutviklingen frikobles fra de aktivitetene som de deltar i. En frivillighetskoordinator kan fort lage møteplasser der fokus først og fremst blir på motivasjonen og drivkraften til de frivillige, og ikke på å få mer innsikt i hvordan de kan gjøre oppgavene i aktivitetene på en bedre og mer effektiv måte. Den enkeltes motivasjon og drivkraft skal være viktige ingredienser i den faglige dialogen i hvert enkelt praksisfellesskap.

Å knytte oppfølging og opplæring av frivillige til praksisfellesskapene kan gi et større perspektiv, en dypere forståelse og en mer helhetlig tilnærming til arbeidet med frivillige. Kunnskap og innsikt bygges opp nedenfra ut fra konkrete sammenhenger. Kunnskapen blir ikke allmenn og uten kontekst. Den blir situert. Det betyr at det er forskjell på å være frivillige i en gudstjeneste, i trosopplæringstiltak, i kor og i diakonale tiltak. Begrunnelsene for å være frivillige må knyttes til aktiviteten. Historie, språk og begreper varierer mellom aktivitetene. Å være frivillig innebærer å forstå sammenhengen man er en del av. De overordnede perspektivene som jeg trakk opp i del 1, må integreres og knyttes til utførelsen av oppgaver og tjenester i de ulike aktivitetene. Ansattes ansvar for å utruste, rekruttere og gi opplæring til frivillige må knyttes til de ulike aktivitetene, ikke til særegne systemer som sektoriserer oppfølgingen av frivillige.

Praksisfellesskapet kan bli det stedet der frivillige får muligheter til å reflektere over sine egne erfaringer. Praksisfellesskapene kan bli deres arena, deres «talerstol» der de kan komme til orde både som medvitere og medvirkere. Dette kan være stedet der de kan få anledning til å snakke sammen om hvordan de har det, og om hva de tenker om sin egen posisjon som frivillige.<sup>18</sup>

Men praksisfellesskapene utvikles ikke av seg selv. Frivillige og ansatte er likeverdige deltagere i å utvikle fellesskapet i aktivitetene til et praksisfellesskap som skaper kyndige deltagere. I tillegg må også menighetsråd, fellesråd og domprost aktivt og systematisk legge forholdene til rette for at praksisfellesskapene skal bli nyttige for menighetene og hver enkelt deltager, både frivillige og ansatte. Råd og embete kan og bør ta en rekke initiativ for å

<sup>18</sup> Se bl.a. innspill fra staben i Kråkerøy og frivillige i Glemmen

utvikle praksisfellesskapene. De kan verdsette læringen og kunnskapsutviklingen, stille ressurser og arbeidskraft til disposisjon, oppmuntre til deltagelse og involvering og fjerne mulige barrierer hos ansatte, frivillige og i selve kirkeorganisasjonen. Praksisfellesskapene må integreres i kirkeorganisasjonen, ikke som formell størrelse, men som en organisk samarbeidspartner. Deres vurderinger og innspill må også høres. Interne prosesser for å håndtere merverdiene de skaper, bør også komme på plass (bl.a. Wenger 2002: 12–13)

Å velge praksisfellesskap som læringsarena betyr et brudd med den teigvirksomheten som er etablert flere steder. Det er også et brudd med ordningen om at ansatte har sine egne frivillige.

Siden mange av aktivitetene er begrenset i omfang og ressurser, kan det være mulig å etablere praksisfellesskap av flere aktiviteter som tematisk og verdimesig henger sammen. Det er også mulig å skape partnerskap mellom ulike praksisfellesskap som tangerer hverandre, og der de kan skape et praksisfellesskap om klart avgrensede oppgaver. Eksempel på et mulig utvidet praksisfellesskap kan være trosopplæringsenheten mellom Glemmen, Gamle Glemmen og Domkirken med felles styringsgruppe og samarbeid mellom menighetene. Andre muligheter kan være gudstjenester og konfirmantgrupper for konfirmanter med særskilte behov og lederutviklingsprogram/ungdomsledere i samarbeid mellom menighetene i fellesområdet.

Hovedpoenget med et praksisfellesskap er at det er en læringsarena for både frivillige og ansatte. Kunnskap utvikles i fellesskap. Det er stedet for erfaringsutveksling og kompetanseoppbygging. Her vil det også være ulike rom for refleksjoner over ulike tema.

### **Del 3 Strategier og spørsmål for menighetenes bruk av frivillige – i morgen**

#### **Menighetene er og blir avhengige av frivillige**

Kartleggingen viser at det er en nokså unison oppfatning om at menigheter allerede er, og kommer til å bli, helt avhengig av frivillige. Kirken trenger frivillige for å få levert sine tjenester. Informantene hevder at menighetene ikke klarer seg uten dem.

En rekke andre virksomheter er også avhengige av frivillige for å få løst morgendagens oppgaver. I boka «Arbeid pågår» argumenterer jeg for at frivillige er en helt nødvendig arbeidskraft for at ansatte skal få gjort jobben sin, og for at sykehus og gjenbruksbutikker skal nå sine mål. I NMS Gjenbruk, NLM Gjenbruk og Galleri Normisjon er det flere tusen engasjerte frivillige. Gjenbruksbutikken er etablert for å øke inntjeningen til organisasjonene, men er også blitt en erstatning for alle misjonsforeningene som legges ned.

Oppfatningen om at menighetene er avhengige av frivillige, er sterk og tydelig, men også nyansert. Noen menigheter forsterker betydningen. Flere sier at de er totalt avhengig av frivillige for å kunne drive konfirmantarbeid. Andre peker på at de i stor grad er avhengige av frivillige for å få gjennomført trosopplæringstiltak.

En av stabene er også litt spørrende til en slik form for avhengighet. De framholder at menighetene i utgangspunktet er i stand til å gjennomføre vielser og begravelser uten at frivillige er involvert.

Hvis vi legger til grunn at menighetene i Den norske kirke er, og kommer til å bli, helt avhengig av frivillige i årene som kommer, reises følgende spørsmål:

- Hvor går grensen for bruk av frivillige, og hvordan bør skillet være mellom oppgaver til frivillige og til ansatte. Vil frivillige på sikt erstatte noen av de etablerte yrkene i Den norske kirkes menigheter?
- Hva bør Den norske kirkes menigheter tilby frivillige, gitt et slikt avhengighetsforhold?
- Hvordan bør menighetene organisere og rekruttere frivillige?
- Fra flere hold rapporteres det om at frivillige får ulike former for økonomisk kompensasjon. Er dette uttrykk for en ny organisasjonsform? Er man da frivillig?

En styrke med slik avhengighet er at den trolig vil skape økt involvering fra hvert enkelt medlem i menigheten, både de legitime perifere deltagerne og de som er aktive deltagere i kjernevirksomheten. Den norske kirke kan bli både en NGO<sup>19</sup> og en folkekirke finansiert av både statlige og kommunale midler.

For å være forberedt på denne utviklingen bør menigheten utvikle en strategi for morgendagens oppgaver. Både kirkelige handlinger, forvaltningsoppgaver, organisatoriske oppgaver og programmer og tiltak for trosopplæring, kultur og diakoni, må være blant noen av de sentrale elementene i en slik strategisk plan.

I tilknytning til, eller som en del av en slik plan, må menighetene avklare hvorfor og hvordan de ønsker å bruke frivillige i oppgaver og tjenester som skal utføres. Slike avklaringer kan

---

<sup>19</sup> Non-governmental organization NGO – engelsk betegnelse på ikke-statlig organisasjon

kanskje også bli et mulig svar på noen av de manglene Fretheim (2014: 134) etterlyser. Han savner en helhetlig tenking og strategi om hvordan man tar vare på, skaper og forvalter frivillig engasjement. Slikt er, ifølge ham, svakt utviklet i Den norske kirke.

For å være best mulig forberedt på utviklingen bør hver enkelt av menighetene enkeltvis og i fellesskap få belyst og drøftet følgende spørsmål:

- Hva er en frivillig?
- Hvordan få tak i flere og ta vare på dem vi har?
- Økonomisk kompensasjon til frivillige?
- Frivillighet som ressurs i samspillet mellom kirke og kommune?
- Økt samhandling mellom menighetene?

På den måten kan menigheten utvikle et nyttig kunnskapsgrunnlag for hvordan de faktisk ønsker å bruke frivillige til å få løst oppgaver og tjenester – i morgen.

### Hva er en frivillig?

Det er nok lurt å starte arbeidet med å lage en felles forståelse av «Hva er en frivillig?»

Informantenes svar på spørsmålet, slik de ble presentert i avsnittet om «Frivillige og ansatte», kan gi et nyttig bakteppe. De viser til at frivillige er personer som tar på seg oppgaver, og som utfører en tjeneste. På mange måter er det to sider av samme sak.

Å være frivillig er å være med på å løse oppgaver i tilknytning til en aktivitet, slik det presenteres i del 2. Derfor har jeg i denne delen av rapporten valgt å gjøre bruk av følgende forståelse av spørsmålet slik det er formulert av diakonen i Fredrikstad Domkirke:

Hva er en frivillig?

*En frivillig er en person som bidrar med sine ressurser (tid, kunnskap, egenskaper) i forskjellige oppgaver. Dette kan være oppgaver i samarbeid med ansatte, andre frivillige eller alene. Oppgavene kan være praktisk rettet eller mer relasjonelt rettet.*

Definisjonen er relevant fordi den peker på tre viktige forhold:

- personens ressurser og muligheter
- stor variasjon i oppgaver
- at oppgavene utføres i samarbeid med ansatte og andre frivillige

Personlige egenskaper og fokus på oppgaver er sentralt.

I Domkirkens menighet har de ikke en egen plan for frivillighet. Men de har en handlingsplan over oppgaver som skal utføres.<sup>20</sup> Diakonen påpeker imidlertid også på at oppgavene kan gjøres alene. I introduksjonen til denne rapporten framholdt jeg at frivillige aldri opptre alene, de er ikke enkeltfrivillige, men er tilknyttet et fellesskap. Diakonen mener at

---

<sup>20</sup> Plan for diakoni i Fredrikstad domkirke menighet 2015–2020 inneholder nærmere tretti handlinger.

oppgavene kan utføres alene, men alltid på vegne av en sammenheng, gjerne en aktivitet, slik det det er introdusert i del 2.

Diakonens forståelse sier imidlertid lite om motivasjon. Jeg antar at hun mener at personens ressurser har en motiverende kraft. I kartleggingen har vi ikke stilt eksplisitte spørsmål om deltagerens motivasjon for å delta som frivillige. Det foreligger en rekke studier som belyser ulike sider ved motivasjonen av frivillige.<sup>21</sup>

Nedenfor er det noen generelle refleksjoner om motivasjonen for frivillige, siden definisjonen vi har valgt å legge til grunn, sier lite om det.

Motivasjonen for å være frivillig er mangfoldig. Det er et komplekst og sammensatt fenomen.

To informanter blant de frivillige gav uttrykk for følgende refleksjoner for hvorfor de ble frivillige:

*For å bidra i et fellesskap jeg trives i. Få mulighet til å være sammen med andre med samme verdier og interesser. Være en god rollemodell for barna mine.*

*Ser på det som en helt naturlig sak som kristen og menighetsmedlem.*

Frivillighetsmeldingen i Hurdal (2013) har bl.a. definert frivillighet på følgende måte:

*Frivillig aktivitet er først og fremst noe vi gjør fordi vi trives med det, og fordi det er viktig i seg selv. Noen aktiviteter er spennende i seg selv, noen aktiviteter gjør at vi utvikler oss som mennesker, og noen aktiviteter gjør vi for å gjøre noe for andre (frivillighetsmeldingen, april 2013).*

Sitatet viser at motivene varierer. Noen deltar som frivillige uten å ha slike begrunnelser, mens andre er frivillige med eksplisitte begrunnelser. En mulig tilnærming er å være frivillig fordi man har omsorg for andre, og ikke minst fordi man ønsker å tilhøre et oppgavefellesskap.

Det er ikke gitt at motivasjonen til frivillig innsats innenfor frivillige organisasjoner forstås på samme måte som for dem som er frivillige innenfor kirken. I kirkelig sammenheng er det ofte noen som er opptatt av å ha et kall eller en nådegave til bestemte oppgaver. Slike begreper har ofte religiøse konnotasjoner og viser til en opplevd indre eller ytre «stemme» av forpliktende karakter (Fretheim 2014).

Men det er svært viktig å påpeke at det er mange som deltar som frivillige i kirken, men uten å være opptatt av et kall eller at de har en nådegave til bestemte oppgaver. Mange deltar som frivillige fordi de har omsorg for andre, og fordi de ønsker å tilhøre et mangfoldig fellesskap der de ønsker å lære mer. Mange ønsker en oppgave som kan gi dem glede og overskudd, og som er en motivasjon og inspirasjon i det daglige arbeidet. Mange har sikkert

<sup>21</sup> Legg merke til at det foreligger en rekke rapporter om motivasjon knyttet til ulike aktivitetsområder som leksehjelp i Oslo Røde Kors (Bøckman 2007), motivasjon for frivillig arbeid for stiftelsen «Folkets gave» (Vang 2013), festivalverter i Nattjazz (Nordbø 2015) og Motivasjon for frivillig arbeid i DNT (Liafjell 2017). I tillegg Wollebæk m.fl., rapport 1/2015 fra Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. For nærmere studier – se litteraturoversikten

opplevd at et engasjement som frivillig er med på å skape mer helse, både for seg selv og andre.

Longa (2010:65-66) viser til at

- frivillig arbeid bidrar til å bygge og styrke sosiale bånd, og sosiale bånd er det som forhindrer enkeltmennesket fra å isolere seg
- erfaring med å hjelpe andre medfører en følelse av meningsfullhet i livet, noe som bygger både selvtillit og tillit til andre
- helsegevinstene ved å utøve frivillig arbeid er ofte større enn helsegevinstene for dem som mottar støtte og hjelp fra frivillige

En slik åpen og inkluderende forståelse av «Hva er en frivillig?» innebærer at alle som deltar i menighetens aktiviteter, kan betraktes som frivillige. Kor, konsertmedlemmer og alle som deltar organisatorisk, administrativt og praktisk i menighetens musikalske liv, er frivillige. Slik er det også med de som driver barnekor, går med blomsterhilsener, er kirkeverter, er menighetsrådsmedlemmer og som deltar på ulike sosiale sammenkomster som bl.a. eldretreff og kirkekaffe. Likedan er det med redaksjonsmedlemmer og distributører av menighetsblad. De er frivillige. Men begrunnelsene varierer. De må knyttes til aktiviteten og oppgavene.

### **Hvordan få tak i flere og ta vare på dem vi har?**

En av de sentrale utfordringene for menighetene er spørsmålet om hvordan de skal få tak i flere og ta vare på de frivillige som menigheten allerede har kontakt med.

For å få det til må rekruttering og organisering settes på dagsordenen.

### **Rekruttering**

Wollebæk (2015) framholder at sosialt nettverk er svært viktig i rekrutteringsprosessen. Et flertall begynner med frivillig arbeid fordi noen spør dem, eller fordi de får høre om mulighetene gjennom andre frivillige. Slik har det også vært for informantene i denne kartleggingen.

Informantene forteller at de ble spurt om å delta. Flere viser til at de ble engasjert som frivillige ved at sentrale personer i kirke og lokalsamfunn spurte om de kunne delta i ulike aktiviteter. Følgende utsagn fra en informant kan være et eksempel på hvordan personer blir spurt om å delta.

*Presten kom hjem til meg og spurte om jeg ville jobbe i konfirmantarbeidet i menigheten. Jeg var kristen og hadde selv deltatt i kristen ungdomsklubb og på ulike arrangementer.*

En gruppe informanter forteller at de ble involvert ved at de ble spurt om å delta, og ved at de ønsket å være med på å styrke og synliggjøre kristen identitet, få menighetene til å fungere og sørge for at virksomheten går «rundt».

Men det er også gode innarbeidede tradisjoner om at frivillige ser og forstår selv hva som skal gjøres. En gruppe frivillige informanter gav uttrykk for følgende vurdering:

*Noen ganger ringer de fra kontoret om en oppgave. Andre ganger er det slik at oppgaven bare ligger der, de frivillige ser hva det er behov for, og gjør noe med den. En av informantene kaller dette systemet, eller retter sagt praksis, en «hopp på når som helst-liste». Mer systematikk etterspørres.*

En annen gruppe frivillige informanter sa det slik: Vi ser oppgavene og tar tak i dem.

En av utfordringene for menighetene er å skaffe frivillige i aldersgruppen 30–50 år. En annen utfordring er å rekruttere nye frivillige til langsiktige, mer kontinuerlige oppgaver.

En mulig løsning kan være å bli inspirert av noen erfaringer fra Kråkerøy menighet. Daglig leder og menighetsrådsleder forteller at de har en hypotese og strategi for rekruttering av frivillige. Den lyder slik:

*Kjennskap og vennskap skaper engasjement som gir frivillighet.*

For å få effekter ut av en slik antagelse har menigheten intensjoner om å skape møtepunkter på tvers av generasjoner. Målet er å samle personer fra forskjellige grupperinger i menigheten. Ønsket er å skape et fellesskap og gi folk muligheter til å bli kjent med hverandre. Når man kjenner noen, er det ofte lettere å delta. Hovedpoengene med slike kollektive samlinger er å skape en form for tilhørighet. Ifølge de to kan en mulig bieffekt være at disse kveldene bidrar til rekruttering av frivillige. Hvis så skjer, kaller de dette for *garnfiske*. *Stangfiske* er når man spør enkeltpersoner om å bidra med en konkret oppgave.

Uansett om man spør enkeltpersoner, skaper gode tradisjoner for at frivillige skal se sine oppgaver, eller driver både garnfiske og stangfiske, handler rekruttering om gode menneskemøter.<sup>22</sup> Det handler om å se, forstå, inspirere, støtte og veilede. Verktøyene er mange. Et av dem er å invitere til en konkret oppgave i en aktivitet. Oppfølging kan skje til ulike tider både gjennom telefon, SMS og møter. Å invitere til gode sosiale møteplasser og faglige inspirerende treffpunkter kan også være en mulighet.

Staben i Rolvsøy er ansvarlig for å skaffe, involvere og utvikle frivillige.

De framhever følgende strategi: Man bør

- begynne med de små
- involvere tidlig – gi gode opplevelser
- skape tilhørighet
- få unge inn og ta vare på dem
- følge opp hver enkelt

---

<sup>22</sup> Takk til diakonen i Fredrikstad for dette begrepet



Flere av informantene har understreket at et engasjement som frivillig ofte er stedavhengig. En gruppe informanter sa det slik:

*Det er naturlig å være engasjert der man bor. Der treffer man andre som bor i nærheten. Viktig å finne seg et sted der man hører hjemme. Det er viktig å engasjere seg der man hører hjemme. Vi trengs her. Her har vi et nettverk. At ungene og kona er med, er en viktig grunn til å fortsette.*

Menigheten må avklare hvor mange frivillige de trenger, hvilke oppgaver de trenger hjelp til, og hva menigheten vil tilby frivillige, ut fra avhengigheten som ble introdusert innledningsvis.

I rekrutteringsarbeidet er det viktig å involvere både diakon, kateket, menighetspedagog og kantor. De er medansvarlige for rekruttering av frivillige. Det er grunn til å tro at de har gode faglige bidrag, og kan komme med nyttige løsninger til hvordan menigheten skal lykkes med å rekruttere nye frivillige

### **Organisering og begrunnelser**

For å kunne ta vare på de frivillige som menigheten allerede har kontakt med, er en fornuftig og relevant organisering avgjørende.

En gruppe informanter sa det slik:

*Rammer, forutsigbarhet og rutiner gjøre det lettere for frivillige. Det er lettere å få engasjert nye når man vet hva man skal gjøre.*

Merk ordet «gjøre». Formuleringen viser til dette verbet både når det gjelder premisser og motivasjon. Oppgavene må konkretiseres. Frivillige må vite hva de inviteres til.

Staben i Gressvik og Onsøy mener at menigheten har et apparat som går sin gang og tar vare på og utvikler de frivillige. Ifølge dem består apparatet av

- husstyret
- menighetskontoret
- bedehusmiljøet i Onsøy
- barne- og ungdomsarbeidet, trosopplæring, karnevalsgudstjeneste og prosjektsamarbeid
- gudstjenester med kirkevert, dåpsverter, tekstleser og forbønnsleder, og til hver messe møter 4–5 konfirmanter en time før.

Apparatet til Gressvik/Onsøy menighet består både av organer, kontorer, systemer og personer. Frivillige blir fulgt opp og organisert med og rundt disse elementene.

Det organiserende prinsippet som jeg argumenterer for, skjer i, med og i tilknytning til hvert praksisfellesskap, slik jeg har beskrevet dem i del 2.

Praksisfellesskapene skal være menighetenes frivillighetsbase.

Praksisfellesskapene skal være stedet for utvikling av lokale, relevante begrunnelser for bruk av frivillige. Gjennom gjensidig engasjement og delt repertoar mellom sentrale, perifere og legitime deltagerer kan både begrunnelser, kultur, språk, symboler og verktøy utvikles og konkretiseres. Oppgavefellesskapet skaper normer for kollektiv forståelse og handling. Deltagerne er frivillige og ansatte. Praksisfellesskapene kan og bør utvikles som læringsarenaer for frivillige. Et praksisfellesskap kan bli stedet der frivillige skal få anledning til å snakke sammen om sine erfaringer, og et sted for utlufting og samsnakking.

Ordningen med praksisfellesskap har fire viktige funksjoner. Praksisfellesskap

- skal bl.a. utvikle stedeegne begrunnelser for hvorfor menighetene skal bruke frivillige, og hva de skal brukes til
- skal være en læringsarena
- er opptatt av hvordan frivillige kan utvikles fra perifere legitime til sentrale deltagerer
- kommer ikke av seg selv, men organer og kirkelige ledere må sørge for at de utvikles og kommer på plass, slik at de kan bli nyttige for menigheten og for deltagerer (se del 2 under «Praksisfellesskap som læringsarena for menighetene i Fredrikstad»)

Ordningen med praksisfellesskap innebærer derfor et brudd med den omtalte teigvirksomheten og med at ansatte håndterer sine egne ansatte.

Flere har hevdet at oppfølgingen og støtte til frivillige har vært en mangelvare. For å sikre en forutsigbar og ryddig oppfølging av frivillige bør den skje i tilknytning til ulike praksisfellesskap, slik de er beskrevet i del 2. Veiledning av nye medliturger, slik det legges opp til i opplæringsplanen i del 1, kan for eksempel utvikles til et spennende praksisfellesskap. Kirkelige ansatte har viktige roller i dette arbeidet. Deres rolle og ansvar i praksisfellesskapene må konkretiseres.

Frivillighetskoordinatorer er derfor en ikke anbefalt strategi. For meg vil det være mer relevant å satse på å få etablert forsknings- og utviklingsprosjektet som beskrives i del 1. Den norske kirkes menigheter kommer fortsatt til å være en kommunekirke. Derfor er et slikt initiativ nødvendig for å skape nyttige og fruktbare koblinger og kombinasjoner mellom kirke og kommune til beste for begge parter.

### **Økonomisk kompensasjon i stedet for å være frivillige?**

Den allmenne oppfatningen er at frivillige ikke får betalt.

Praksisfeltet rapporterer om at menighetene er avhengig av arbeidskraften til frivillige.

Utfordringene som jeg tror vil melde seg i nær framtid, er:

- I hvilken grad og på hvilken måte vil menigheten i framtiden tilby frivillige økonomisk kompensasjon for å sikre en helt nødvendig arbeidskraft til morgendagens oppgaver?
- Hva slags og hvor mye økonomisk kompensasjon skal tilbys frivillige for at menighetene skal få realisert sin strategi og få utført oppgavene sine?

Spørsmålene kan virke provoserende, særlig på bakgrunn av argumentasjonen i del 1 om at vi er frivillige fordi vi er en del av menigheten – en del av Guds fellesskap på jord. Alle kristne har del i en tjeneste for Gud og verden. Å være frivillig er en tjeneste for vår Herre og de andre i menigheten.

Men praksis aktualiserer spørsmålene.

En av menighetene framholder at utviklingen nok vil føre til at det blir flere frivillige som har særskilt kompetanse til spesifikke oppgaver. Det kan bety at det vil være relevant å få en økonomisk kompensasjon for bidraget. Å være medlem i et utvalg kan og vil ofte være frivillig. Men bør det utløse en form for økonomisk kompensasjon når vedkommende bruker sin særskilte kompetanse til å løse oppgaven? Eksempler kan være å stille opp som sykepleier på en leir, pedagog på en «krøllekveld» eller som lys våken sykepleier på nattevakt. Flere frivillige med særskilt kompetanse deltar på konfirmantleirer med over 100 deltagere, og de får som regel økonomisk kompensasjon for å delta. Informantene hevder at deres deltagelse frigjør stabsressurser. Og deres deltagelse er helt avgjørende for at leiren skal kunne bli gjennomført.

Flere menigheter melder om at menighetsrådets medlemmer og ansatte sammen med følge får gratis adgang til alle konserter.

Som en godtgjøring for å sitte i menighetsråd praktiseres følgende ordning:

- Menighetsrådslederen får utbetalt 1 % av kirkevergens årslønn.
- Vanlige medlemmer får en godtgjøring på kr 200,- per møte i året.

Beløpet utbetales direkte til hver enkelt. Tidligere kunne rådet velge å få utbetalt godtgjørelsen felles, og bruke det til en juleavslutning eller gi det til menigheten, men denne ordningen blir ikke lenger akseptert av revisjonen.

Rolvsøy menighet har kirkekor og tre avdelinger med barnekor. Kirkekoret er et redskap i det menighetsbyggende arbeidet. Korene øver fram til noe – fordi de har et formål. Å være med i kirkekoret er derfor å være frivillig.

Ledere i korene Canto, Spiren og Knøttsing i Rolvsøy menighet får betalt etter hvor stort ansvarsområde de har. Informantene framhever at når noen får betalt, kan man kreve noe helt annet fra dem enn fra frivillige. Ved å betale verdsetter menigheten kompetansen. Korene lønner sine ledere selv og får støtte av menighetsrådet ved behov.

Rolvsøy menighet har også noen ganger lønnet personer som har bistått barn/ungdom med spesielle behov i tilknytning til trosopplæringstiltak. Det handler om at det er barn med særskilte behov som krever ekstra oppfølging, men som menighetene ikke selv har kapasitet til. Slik betaling har skjedd selv også når begge undervisningsansatte har vært i jobb. At menigheten har gjort dette, har betydd svært mye for familien som står rundt barnet eller den unge. Utbetalingene har ikke gått ut over de oppsatte budsjetter.

Menigheten har også betalt personer på andre tiltak når det har vært sykefravær, slik at de har kunnet ta et annet ansvar enn man kan forvente av frivillige.

L.L. Iversen (i Fredheim 2014) viser at over en lengre tidsperiode er den frivillige innsatsen i Ten-Sing-arbeidet i økende grad blitt lønnet. En av informantene viser til at vedkommende ser en utvikling som går i retning av «tynnere» og mer uklart frivillig engasjement og større behov for lønnet arbeidskraft for å få hjulene til å gå rundt.

I en diskusjon om «kompensasjon og kompetanse» viser Fredheim (2014) til at det også kan handle om at frivillige får et visst honorar for innsatsen de gjør i løpet av et år, eventuelt at de går inn i en deltidsstilling eller får «et engasjement».

Velferd i nytt terreng (2014: 17) viser til at for å sikre et forpliktende engasjement, men også for å rekruttere frivillige, er det mange eksempler på at den frivillige blir tilbudt økonomisk godtgjørelse, da til satser som ligger betydelig under ordinær lønn. Det hender også at folk gjør en frivillig innsats, men mottar en naturalkompensasjon. Hver sommer jobber mange unge som frivillige på festivaler og konserter med gratis inngang til arrangementer som belønning.

Når tiden er inne for å ta tak i disse utfordringene, bør menighetene i fellesskap finne fram til gode og relevante løsninger.

### **Frivillighet som ressurs i samspillet mellom kirke og kommune**

Som et ledd i kartleggingsprosjektet ble det i januar 2018 arrangert en arbeidsdugnad med sentrale aktører fra kirke og kommune. Arrangør var Fredrikstad kirkelige fellesråd i samarbeid med Fredrikstad kommune.<sup>23</sup> Sted: Kråkerøy menighetscenter

Her er noen momenter fra samtalen:

- **Det er tid for store endringer både i kommune og kirke.**  
Økt samarbeid kan være en av flere viktige strategier. Kommunen kan overlate oppgaver til andre aktører, men aldri ansvaret. Kommune og kirke kan møtes i en felles innstilling om å samarbeide, til beste for innbyggerne. Men forutsetningen er en avklaring av premisene, jf. kommunens tjenestebeskrivelser.
- **Samarbeid om livstolkning og livsmestring**  
Det samfunnsmandatet kommunen har, er å sette barn og ungdom stand til å mestre voksenlivet. Kommunen har fått nye psykologhjelmere. Samarbeid om barn og unge kan styrkes. Kirken ønsker tettere samarbeid med kommunen om sorgarbeid. Kirke og kommune er felles om å skape gode «menneskemøter».
- **Frivillighet i endring**  
Kirke og kommune må se på om det er mulig å finne fram til en felles forståelse av frivillige. I en ny tid er det mange som ønsker å være frivillige, men på nye måter. Det stilles krav til profesjonalitet i måten frivillige rekrutteres og følges opp på.

---

<sup>23</sup> Program og deltagerliste følger vedlagt

- **Kommunen ønsker frivillige med i oppgaveløsningen.**  
Frivilligheten anerkjennes stadig mer som en utjevner av sosiale forskjeller. Både i kommunen og kirken er frivilligheten fragmentert, lever sine liv i ulike «siloeer». I kommunene er det i alt 21 lokalsamfunnsutvalg. De er aktivitetsbasert. Gir innspill til lokale planer. Vektlegger innbyggererfaring. Kommunen sliter med å få folk til å påta seg verv. Ser gjerne flere av kirkens folk i utvalgene. I den kommunale avdelingen Omsorg er det to kultur- og aktivitetsansvarlige som kan være med på å styrke samarbeidet med kirken på institusjonene. Kirken må henge seg på og synliggjøre sin kompetanse. I et samarbeid er system og forpliktelse viktige stikkord.
- **Kirken som musikalsk aktør**  
28 kor og totalt 550 sangere møtes ukentlig. Kirkene i Fredrikstad har 10 kantorer i full stilling pluss noen på timesbasis. Kormedlemmer er frivillige. Kantorer, korledere og organister har samhandlingsflater til blåseensemblet, kulturskolen, Blå Grotte, Månefestivalen, Mozartfestival, Kulturnatt osv.

Samtalene viste til at det er mange muligheter for å få til økt samarbeid mellom menighet og kommune. Momentene som kom fram under «Samarbeid om livstolkning og livsmestring», skapte mest oppmerksomhet. Menighetene ble også gjort oppmerksom på mulighetene som ligger i de mange lokalsamfunnsutvalgene. En mulig effekt av denne arbeidsdugnaden kan være at nå er et lokalsamfunnsutvalg blitt representert i redaksjonen for menighetsbladet for Torsnes menighet.

Framtidige demokratiske endringer og knapphet på ressurser har satt frivillig innsats på den politiske dagsorden. Stortingsmeldinger og offentlige utredninger signaliserer tydelige statlige ambisjoner om å aktivisere flere frivillige.

Utfordringene for Fredrikstad kommune og menighetene i Fredrikstad er å finne fram til løsninger som er til beste for innbyggerne i byen.

### **Økt samhandling mellom menighetene**

Det er svært viktig å få etablert et fruktbart og konkret samarbeid med Fredrikstad kommune. Arbeidsdugnaden skisserte mange lure momenter som det kan være nyttig å jobbe videre med.

Men det er også helt nødvendig å få etablert mer samarbeid mellom menighetene. Soknet må åpnes opp. Et enkelt sokn kan fort bli en for liten enhet til å få avklart og løst noen av de temaene og spørsmålene som er reist i denne delen.

Siden ressursene er begrenset både i økonomi og antall personer, vil nye samarbeidsmåter, koblinger og kombinasjoner mellom menighetene kunne effektivere driften og bidra til at oppgavene blir løst på en mer lettvinnt måte. Samhold og partnerskap gir løsninger.

## Litteratur

- Dahl, E. (2014) Gudstjeneste, hverdag og mottagelighet i *Gudstjeneste på ny* Geir Hellemo (red) Universitetsforlaget
- Bøckman, B. (2007) *Motivasjon for frivillig arbeid. En spørreundersøkelse blant frivillige leksehjelpere i Oslo Røde Kors*. Department of Economics University of Oslo
- Fretheim, K. (red) (2014) *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke*. Prismet bok
- Fretheim, K. (red) (2016) m fl. *Fellesskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Prismet bok
- Hegstad, H. (1999) *Kirke i forandring. Fellesskap, tilhørighet og mangfold i Den norske kirke*. Luther forlag
- Hegstad, H. (2009) *Den virkelige kirke*. Bidrag til ekklesiologien. Fagbokforlaget
- Johnsen, T.E. (2014) «Gudstjenestelæring gjennom deltagelse» i *Gudstjeneste på ny* red. Geir Hellemo
- Liafjell, J.M. (2017) *Motivasjon for frivillig arbeid i DNT. En kvantitativ studie om hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for mennesker som velger å engasjerer seg i frivillig arbeid for DNT*. Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging UIT
- Longa, J. (2010) *Livskvalitet: Betydningen av kultur og frivillighet for helse, trivsel og lykke. En kunnskapsoversikt*. Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor
- Mongstad, S. D. (2014) «Gudstjenesten» i *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke* Kjell Fretheim (red) Prismet bok
- Nordbø, S. (2015) *Motivasjon i frivillig arbeid. En kvalitativ studie av festivalverter i Nattjazz* Norges handelshøgskole
- Raustøl, T. (2015) *Ta oss i bruk. Hvordan kan kommuner, ideelle virksomheter og næringsliv samarbeide om bruk og utvikling av frivillige*. Tellef Raustøl Rådgivning (TRR)
- Raustøl, T. (2018) *Arbeid pågår! Frivillige – fra supplement til nødvendig arbeidskraft*. Frekk forlag
- Thomassen, M. (2014) «Den liturgiske bønne: Dogmatikk, poesi og erfaring» i *Gudstjeneste på ny* Geir Hellemo (red) Universitetsforlaget

Vang,V. (2013) *Motivasjon for frivillig arbeid for stiftelsen «Folkets gave»* Bachleroppgave utført ved Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk- administrativ utdanning

Wenger, m.f.l. (2002) *Cultivating communities of practice* Harvard business School Press

Wollebæk,D. m.fl. (2015) *Betingelser for frivillig innsats – Motivasjon og kontekst*. Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor

### **Rapporter og notater**

Rapport fra biskopens visitas i Domkirken sokn 2.-7.mai 2017

Brev av 8.4.2015 fra Borg biskop til sokneprester i Borg vedr: Retningslinjer for praksis ved nattverdutdeling i Borg bispedømme».

Plan for diakoni i Fredrikstad domkirke menighet 2016-2020

Sammen om gudstjenesten. Samling for frivillige i gudstjenesten, Fredrikstad domkirke menighet, 2.februar 2016.

MER HIMMEL PÅ JORD Strategiplan for Den norske kirke i Borg 2015-2020

Notat om «Samledelse i kirken i Fredrikstad» av 23.2.2018 fra Fredrikstad kirkelige fellesråd.

«Å vikle ut en menighet» (2011) En fortelling om stedegengjøring, involvering og fleksibilitet av prost Hege Fagermoen.

Kartlegging av menighetenes arbeid med frivillige. Et samarbeidprosjekt mellom Borg bispedømmeråd og Fredrikstad kirkelige fellesråd. Prosjektbeskrivelse og framdriftsplan. Fredrikstad/Oslo 7.12.2017

*Velferd i nytt terreng*. Hvordan kan kommunen som arbeidsgiver samarbeide med frivillig sektor og sosiale entreprenører innen pleie- og omsorgstjenestene. Agenda Kaupang 2014

Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner, kateketer og kantorer.

Fredrikstad kirkelige fellesråd. Virksomhetsgjennomgang – status august 2017 og planer. Orientering til fellesråd, menighetsråd og ansatte

### Arbeidsform – valg av perspektiv, nivåer og spørsmålene

Intensjonene med prosjektet var å belyse hvordan menighetene i Fredrikstad rekrutterer og informerer om mulighetene til og behovet for å være frivillig. I tillegg hvordan de

- benytter og gjør bruk av
- organiserer
- følger opp og tar vare på

frivillige, og hvilke verktøy de bruker i arbeidet.

Formålet med kartleggingen var å lage et kunnskapsgrunnlag som menigheter, kirkelige fellesråd og bispedømmet kan bruke i sine strategier for bedre og økt bruk av frivillige.

Planen var at kartleggingen skulle bli gjennomført på fire nivåer:

a i gudstjenester og musikk, trosopplæring og diakoni

b i samarbeidsprosjekter i prostiet

c ved tverrfaglig samarbeid med fagfolk fra kommunen og andre samarbeidspartnere

d i institusjonelt samarbeid

Siden spørsmålene skulle dekke flere nivåer og perspektiver ble de i planen formulert på en allmenn måte.

Her er noen av spørsmålene til stabene, slik de ble formulert i forprosjektet

- Hvor mange frivillige?
- Hvilke oppgaver utfører de?
- Hvorfor har dere valgt å gi disse oppgavene til frivillige?
- Hvordan organiseres arbeidet og kontakten med frivillige
- Hvordan rekrutteres frivillige til disse oppgavene?
- Hvordan følges de frivillige opp, og hvordan tar dere vare på dem?

Her er eksempler på noen av spørsmålene til de frivillige, slik de ble formulert i planen:

- Hvilke aktivitet(er) deltar du i?
- Hvilke oppgaver jobber du med?
- Er det bestemte oppgaver du er ansvarlig for? Ev hvilke?
- Hvor lenge har du vært frivillig?
- Hvordan ble du engasjert/rekruttert?

Et av hovedspørsmålene til daglig leder og menighetsrådsleder var hvordan arbeidet med bruk av frivillige er organisert, og hva som er styrke og svakhet med ordningene som praktiseres. Det var i den forbindelse samtalen kom inn på hvilke ordninger og systemer som er etablert for bruk av medliturger i gudstjenesten.

Rammene rundt samtaler med stab, daglig leder, menighetsrådsleder og frivillige ble gjennomført på forskjellige steder og til ulike tider. Dialogen med informantene før samtaler varierte også. Disse rammene, mine egne forberedelser til hver enkelt samtale,



temaet som samtalen startet med, informantenes ulike personligheter og interesser, virket inn på dialogen og hvordan spørsmålene ble formulert. Jeg har hele tiden søkt å få mest mulig innsikt og innsyn i spørsmålene som prosjektet ønsket å få belyst, for å få utviklet et relevant og nyttig kunnskapsgrunnlag for videre arbeid med frivillige i menighetene.

Informantenes kommentarer og korrigeringer til mine notater etter samtalen om hvordan jeg hadde beskrevet deres synspunkter og vurderinger på de spørsmålene jeg stilte, har vært en viktig kvalitetssikring av de relasjonelle data som er utviklet.

## Praktiske eksempler

### Glemmenmodellen

#### Notat om organisering av arbeidet med gudstjenesteteam i Glemmen

Arbeidet med å involvere frivillige menighetsmedlemmer i gudstjenestene er en del av gudstjenestereformen i Den norske kirke.

#### 1 Organisering

- **Tre fordelingsmøter i året.** Hvert år inviteres det til tre samlinger for alle teammedlemmene, der ansvaret for søndagene fordeles. Formålet er også å bygge fellesskap i hvert team og kunne ta opp til samtale spørsmål knyttet til gudstjenestelivet i Glemmen.
- **Fire team.** Det er etablert fire team med frivillige klokkere, kirkeverter, dåpsverter, tekstlesere og skyssansvarlige. Ettersom det i hvert team er dobbel bemanning, vil hver person i gjennomsnitt tjenestegjøre én gang hver annen måned. I forkant av hver søndag sender både Nina og tjenestegjørende prest ut en påminning til alle som deltar.
- **Teammedlemmenes ansvar.**
  - Teammedlemmene har først og fremst ansvar for den oppgaven de er tildelt, men kan også etter behov og ønske hjelpe hverandre på tvers av oppgavefordelingen.
  - De frivillige skal ikke alene ha ansvar for å bytte dager hvis de er forhindret fra å utføre sin tildelte oppgave. Teamleder og menighetskontoret ved Nina Jensen må være behjelpelig dersom man ikke får byttet vakt. Ved bytter skal teamleder og menighetskontor orienteres.
- **Varighet.** Hver frivillig har selv ansvar for å si fra når hun/han ikke lenger kan gjøre tjeneste.
- **Nye teammedlemmer.** Ved behov for supplering av teammedlemmer, prøver teamene selv å finne frivillige. Det er viktig både med kontinuitet og fornyelse.
- **Teamleder.** Hvert team velger en teamleder.
  - Teamlederen bidrar til å styrke samarbeidet innenfor teamet og være en støtte for den enkelte.
  - Teamlederen sørger for at ansvaret for de tildelte gudstjenestene fordeles innenfor teamet.
  - Teamlederen velges av og blant teamets medlemmer én gang per år, fortrinnsvis på det første fordelingsmøtet i året.

## 2 Gudstjenesteutvalg

Når det etableres et nytt gudstjenesteutvalg, velges det blant teamdeltakerne to personer til dette utvalget.

## 3 Ledelse

- **Komité for gudstjenesteteamarbeidet.** Det etableres en komité for å lede arbeidet med gudstjenesteteam. Ett medlem oppnevnes av menighetsrådet, ett medlem velges av og blant de frivillige i gudstjenesteteamene, og soknepresten er fast medlem. Funksjonstiden er to år med mulighet for forlengelse for dem som oppnevnes eller velges. Valg og oppnevning første gang skjer på fordelingsm tet i januar 2018.
- **Ansvar**
  - Følge de frivillige i gudstjenesteteamene og rekruttere nye frivillige til teamene.
  - Komiteen har ansvar for å planlegge og innkalle til de tre fordelingsm tene pr.  r for gudstjenesteteamene.

Forslaget som er utarbeidet av H ge Jansson, Børre Sneltorp og Stein Mydske, ble drøftet på et møte for gudstjenesteteamene i Glemmen og redigert etter det møtet.

Fredrikstad 4. september 2017

## Arbeidsoppgaver for teamleder

- 1 Teamleder velges av og blant teamets medlemmer for ett år av gangen.
- 2 Teamleder leder fordelingsm tet der man setter opp hvem som gjør tjeneste på hver enkelt søndag.
- 3 Teamleder er behjelpelig med bytte av vakt dersom medlemmene på teamet ikke klarer det selv.
- 4 Teamleder melder fra til Nina L. Jensen (e-post: [nloj@fredrikstad.kirken.no](mailto:nloj@fredrikstad.kirken.no) eller tlf. 69 95 98 24) hvem som gjør hvilken tjeneste på hver enkelt søndag.

## D psvertens oppgaver

### F r gudstjenesten

- a M ter kl. 10.00 og deltar i bønn for gudstjenesten sammen med andre medvirkende.
- b Finner fram dåpslys og navneetiketter, som ligger nederst i skapet i sakristiet på veggen mot koret.
- c Fyller ut kort (navneetikett) og gir det til d psfamilien.
- d Navner dåpslys som settes i d psstaken og legger frem d psservietter på døpefonten.
- e Reserverer plass til dåpsbarn på første rad.
- f Passer på at dåpsattest er underskrevet.

- g Heller vann i dåpskanne.
- h Passer på at det er agender og salmebøker til dåpsfamiliene.
- i Leder dåpsfamiliene fra dåpssakristiet til bak i kirken 10.55.

### **Under gudstjenesten**

- a Bærer dåpskanne i inngangsprosesjon og setter den i dåpsfatet på døpefonten.
- b Konfirmant eller dåpsvert heller vann i dåpsfatet og blir stående ved døpefonten til påfølgende bønn er lest.
- c Konfirmant eller dåpsvert tenner dåpslys under dåpshandlingen

### **Etter gudstjenesten**

- a Leverer dåpsattest og fadderbrev og passer på at dåpslys tas med hjem
- b Rydder i dåpssakristiet

### **Blir du syk eller forhindret fra å møte opp**

- a Prøv å bytte med en annen på teamet, evt. fra et annet team, og gi beskjed til Nina L. Jensen (tlf. 69 95 98 24 eller e-post: [nloj@fredrikstad.kirken.no](mailto:nloj@fredrikstad.kirken.no)), slik at rett navn står i agenden
- b Klarer du ikke å bytte vakt, gi beskjed til teamleder eller en annen som har tjeneste den søndagen, slik at vi vet at du ikke kan komme, og at en annen kanskje kommer istedenfor deg!

### **Kirkeskyss – oppgaver**

- 1 Teamleder velges av og blant teamets medlemmer for ett år av gangen.  
I gudstjenestelista for søndagen og i det ukentlige nyhetsbrevet, skal det stå hvilket telefonnummer man kan ringe for å få kirkeskyss. Vi bruker nå en egen skysstelefon, slik at nummeret er det samme hver søndag. Meld fra til Nina L. Jensen på kontoret (tlf. 69 95 98 24 eller e-post: [nloj@fredrikstad.kirken.no](mailto:nloj@fredrikstad.kirken.no)) senest på tirsdag dersom du ikke kan kjøre og ikke får byttet med en annen!
- 2 I nyhetsbrevet kan det anbefales at de som bestiller skyss, helst ringer på lørdag eller før.
- 3 Dersom det er flere som bestiller skyss, må den som kjører, planlegge en naturlig henterute og angi tidspunkt.
- 4 Normalt vil man både hente før gudstjenesten og kjøre hjem etter gudstjenesten eller kirkekaffen.

## Kirkevertenes oppgaver

### Før gudstjenesten

- a Møter kl. 10.00 og deltar i bønn for gudstjenesten sammen med andre medvirkende
- b Koker kaffe og te vann
- c Setter frem kopper, glass, fløtepulver, sukkerbiter, suketter, sukker, teposer og servietter på bordet i nordre sideskip (Det er kirketjeneren som har ansvar for at dette er i skapet over oppvaskbenken.)
- d Blander saft og setter den inn på kaffebordet
- e Legger kjeks på fat og setter fatene inn på kaffebordet
- f Gjør klar agender/salmebøker på trillebordet, som trilles til midt i midtgangen
- g Ser etter at det er tegnesaker på barnebordet, og tar lokket av bokkasse og lekekasse. Kirketjener er ansvarlig for farger og ark
- h Tar på seg kirkevertskiltet som ligger i skapet nærmest vinduet
- i Konfirmant eller kirkevert deler ut agender/salmebøker og ønsker folk velkommen
- j Konfirmant eller kirkevert gjør barnefamilier oppmerksomme på barnekroken
- k Setter trillebordet på plass bak siste benk før inngangsprosesjon
- l Sjekke at det er plass til handicappede/rullestolbrukere ved stolrekkene, og at adgangen fram til nattverdutdelingen er klar

### Under gudstjenesten

- a Konfirmant eller kirkevert bærer lys i inngangsprosesjon
- b Konfirmant eller kirkevert bærer lys i evangelieprosesjon
- c Konfirmant eller kirkevert samler inn offeret i salmen etter forbønn. Begynn bakerst i kirken. Offerpose får du av klokker
- d Konfirmant eller kirkevert bærer lys i utgangsprosesjon

### Etter gudstjeneste

- a Tenner lys på bordene (telys er i skapet ved døren inn til koret)
- b En av kirkevertene hjelper klokkeren med optelling av offeret, den andre passer på ved kaffebordet
- c Rydder på plass og setter i oppvaskmaskinen etter kirkekaffen
- d Rydder i barnekroken

### Blir du syk eller forhindret fra å møte opp

- a Prøv å bytte med en annen på teamet, evt. fra et annet team, og gi beskjed til Nina L. Jensen (tlf. 69 95 98 24 eller e-post: [nloj@fredrikstad.kirken.no](mailto:nloj@fredrikstad.kirken.no)), slik at rett navn står i agendaen
- b Klarer du ikke å bytte vakt, gi beskjed til teamleder eller en annen som har tjeneste den søndagen, slik at vi vet at du ikke kan komme, og at en annen kanskje kommer istedenfor deg!

## Klokkerens oppgaver

Liturgiske klokkekapper kan brukes. Vi ser det ikke som klokkerens oppgave å skaffe medliturger/ministranter. Denne oppgaven bør ligge hos forrettende prest.

### Før gudstjenesten

- a Møter kl. 10.00 for bønn og gjennomgang av gudstjenesten
- b Plasserer foten til prosesjonskorset i koret og setter prosesjonslys nederst i kirken
- c Sjekker mikrofonen på lesepulten
- d Passer på at det er noen til å ta inn offeret, og har offerposene tilgjengelige. Ved offer rundt koralteret setter frem et lite bord med kurv mellom alterring og alter
- e Legger frem messehagel
- f Tenner lys på begge altere og i sandkasse med lys, ev, dåpslyset kl. 10.50. Sandkassen settes frem foran søylen mot alteret. Det skal være ro i koret etter at lysene på alteret er tent.

### Under gudstjenesten

- a Leser inngangsordene som presten har skrevet
- b Klokke kan være medliturg ved dåp (lese tekster)
- c Leser utvalgte kunngjøringer og minnes de døde (Under fellesgudstjenester leses de døde fra alle menighetene som deltar)
- d Hjelper presten på med messehagel før nattverden
- e Assisterer under nattverden
- f Deltar i utgangsprosesjonen

### Etter gudstjenesten

- a Ansvar for å telle opp offeret sammen med kirkevert eller en annen

### Bli du syk eller forhindret fra å møte opp

- a Prøv å bytte med en annen på teamet, evt. fra et annet team, og gi beskjed til Nina L. Jensen (tlf. 69 95 98 24 eller e-post: [nloj@fredrikstad.kirken.no](mailto:nloj@fredrikstad.kirken.no)), slik at rett navn står i agenden
- b Klarer du ikke å bytte vakt, gi beskjed til teamleder eller en annen som har tjeneste den søndagen, slik at vi vet at du ikke kan komme, og at en annen kanskje kommer istedenfor deg!

## Tekstleserens oppgaver

### Før gudstjenesten

- a Møter kl. 10.00 og deltar i bønn for gudstjenesten sammen med andre medvirkende
- b Prøver mikrofonen

### Under gudstjenesten

- a Er med i inngangsprosesjon. Bærer tekstboka som står i skapet mot koret i prestesakristiet
- b Går frem til lesepulten på siste vers i salmen før lesning
- c Leser tekst som på forhånd er avtalt med presten. Før teksten leses, sier man: "Det står skrevet i ..." (navn på boka i Bibelen, men ikke kapittel og vers). Etter lesningen sier man: "Slik lyder Herrens ord".
- d Kan bli spurt om å være med på forbønn og å lese dåpstekster
- e Er med i utgangsprosesjon

### Blir du syk eller forhindret fra å møte opp

- a Prøv å bytte med en annen på teamet, evt. fra et annet team, og gi beskjed til Nina L. Jensen (tlf. 69 95 98 24 eller e-post: [nloj@fredrikstad.kirken.no](mailto:nloj@fredrikstad.kirken.no)), slik at rett navn står i agenden
- b Klarer du ikke å bytte vakt, gi beskjed til teamleder eller en annen som har tjeneste den søndagen, slik at vi vet at du ikke kan komme, og at en annen kanskje kommer istedenfor deg!

## **Vedlegg Sofiemyr-modellen**

### **Veiledning for kirkeverter i Sofiemyr kirke**

Kirkeverten må være til stede senest 20 min før gudstjenesten begynner og forvise seg om at alt materiell som skal deles ut til kirkegjengerne, er på plass ved inngangsdøren til kirkerommet.

Kirkeverten står ved hovedinngangsdøren til kirkerommet, ønsker vel møtt til gudstjeneste og deler ut salmebøker, gudstjenesteprogram og annet som skal brukes under gudstjenesten. Av og til blir hele programmet med salmer og liturgi vist på veggen. Likevel kan det være noen som ønsker salmebok.

Dersom det ser ut til å bli fullt i kirken, skal kirkeverten prøve å skaffe seg en oversikt over hvor det er ledige plasser, og anwise disse.

Kirkevertene er med på å samle inn menighetens offer. Når det er ministranter (konfirmanter som har oppgaver under gudstjenesten), blir disse med og ønsker velkommen og samler inn offeret.

Offeret samles som regel inn like etter kirkebønnen. Kirkevertene går fram til alteret, mottar offerposene av forrettende prest og sender posene rundt i benkeradene.

Når alle har fått anledning til å gi sin gave, går kirkevertene samlet fram til alteret og gir offerposene til presten.

Dersom noen skulle bli akutt syke eller det skulle oppstå en nødsituasjon, skal kirkeverten sammen med kirketjeneren være med og ta ansvar for å skaffe nødvendig hjelp.

Kirkeverten skal vite hvor kirkens brannslukningsutstyr og nødutganger befinner seg, og forvise seg om at utgangene ikke er sperret.

Etter gudstjenesten setter kirkeverten salmebøkene på plass i reolene.

Kirkeverten, sammen med en annen person, teller opp dagens offer inne i kirkens sakristi, lager kvittering, som skal ha to underskrifter, legger pengene i en bank-konvolutt, som så legges i safen i sakristiet.



## Veiledning for tekstlesere i Sofiemyr kirke

Tekstlesers oppgaver er å lese de bibeltekstene som skal leses fra lesepulten, samt lese dagens kunngjøringer.

Søndagens tekster finnes på

[www.kirken.no](http://www.kirken.no) / OM TRUA / Kirkeåret / Kirkeårets bibeltekster / Se oversikt over kirkeårets bibeltekster.

Det er 3 tekster for hver søn- og helligdag i kirkeåret. Disse står oppført på dato med navn på søndagen og hvilke tekster som skal brukes. De to første tekstene leses av tekstleser, den siste teksten er prekeneteksten og leses av presten. Det kan være en god idé å laste ned og ev. skrive ut sidene med kirkeårets tekster. Tekstene står også oppført i planen for frivillige.

Tekstene med innledning leses fra kirkens tekstbok, som skal ligge på lesepulten. Sjekk at tekstboken ligger på plass, før gudstjenesten begynner.

Dersom det avvikes fra de oppsatte lesetekstene, eller andre personer skal lese tekstene, må tekstleseren få beskjed om dette fra forrettende prest senest dagen før den aktuelle søn-/helligdag. Dette er spesielt aktuelt når det er familiegudstjeneste.

Presten må gjerne sende gudstjenestes agende, dersom han/hun lager en slik for søndagen, til tekstleseren på forhånd.

Tekstleseren bør sitte på venstre side i kirken, ved døpefonten, slik at det blir kortest mulig veg opp til lesepulten.

Kunngjøringene er formelt sett første del av kirkens forbønn, og leses like etter salmen etter preken før selve kirkebønnen. Kunngjøringene sendes på e-post i løpet av torsdag/fredag før gudstjenesten.

Kirkeårets tekster finnes også på [www.bibel.no](http://www.bibel.no) /LES i nettbibelen / Søndagens bibeltekster.

Her står også selve teksten som skal leses, ikke bare hvor den står.

E = evangelieteksten som leses av presten

L1 = Første lesetekst

L2 = Andre lesetekst

F = særskilt tekst som kan brukes under familiegudstjenester dersom den oppsatte teksten ikke passer.

Selv om man printer ut teksten som skal leses fra Bibel.no, har kirkerådet bestemt av tekstene skal leses fra kirkens tekstbok, siden tekstene ikke alltid er helt identiske i alle små detaljer.

## Sjekkliste for kirkeverter i Sofiemyr kirke – oppdatert oktober 2017.

**Vidar: mobil 900 68 609**

Før søndag:

- Du mottar mail med gudstjenestedetaljer fra Vidar.
- Gjør deg kjent med detaljene for gudstjenesten (medvirkende / dåp / nattverd / offerformål / kirkekaffe / trykt agende sammen med salmebok eller bilde på vegg / ministranter / annet ...)

Søndag: Møte opp kl. 10.15

Før gudstjenesten:

- Hente evt. trykt program som ligger i sakristiet. I programmet ser du om det skal deles ut salmebok.

Noen søndager vises salmeseddel på vegg.

- Sjekk med presten om det er noe spesielt; for eksempel endringer i forhold til utsendt oversikt eller endringer i forhold til vanlige rutiner.
- Skilt for kirkeverter ligger i skap i sakristiet.
- Gjør klart pengeposer for opptelling av offer, da går jobben raskere etterpå.

Ta imot alle.

Kirkevertene står ved hovedinngangsdøren til kirkerommet og deler ut evt. program og salmebok.

Noen mener man ikke skal si velkommen – men heller «God søndag», da de ikke kommer til «vår» gudstjeneste, men til en kirke der de selv er en del av gudstjenesten. Det viktigste er at vi møter alle vennlig, og at hver enkelt blir sett.

- Ministranter: De har fått ulike oppgaver under gudstjenesten. Er de sammen med dere for å dele ut program og samle inn offer, så er dere gode veiledere og støtte.
- Dåpsfølge: Det er viktig å ta godt imot dåpsfølget. Vi ønsker å få egne dåpsverter, men enn så lenge er det veldig fint om en av dere bistår presten med å ønske velkommen når dere ser at de kommer, og vise til at de kan være i peisestuen. (Hvis det IKKE er søndagsskole kan de være på grupperom 2 eller i auditoriet). Eget toalett med stellebord er i gangen nærmest grupperom 2.
- Anvise plasser. Dersom det ser ut til å bli fullt, skal kirkevertene forsøke å skaffe seg en oversikt over hvor det er ledige plasser, og anvise dem. (Evt. åpne skyvedøren til store sal. Be da om hjelp fra kirketjener.) Skrur på lys i store sal ved døren ut fra store sal.

- Ta imot konfirmanter som kommer til gudstjeneste. Lever ut gudstjenestelapp og penn til hver enkelt konfirmant fra boksen som står oppå salmehylla. Når de er ministranter, skal de også ha dette.
- Prosesjon. Det er presten som har ansvar for hvem som skal være med i prosesjonen. Dersom han/hun trenger hjelp, er det naturlig at kirkeverter bidrar med å evt. skaffe en som kan bære kors/lys – eventuelt bli med selv.

Under gudstjenesten:

- Hvor skal jeg sitte? Kirkeverter bør sitte i nærheten av hoveddøren for å sørge for at eventuelle «etternølere» blir tatt godt imot.

Det er også mange som går direkte inn i lille sal. Se til at de får nødvendig materiell og føler seg velkommen.

- Søndagsskole: Lukk opp begge dørene når de går ut.

Når du har vært fremme med offerposene, går du til søndagsskolegruppene og melder at nattverdliturgien begynner.

- Ofring/kollekt: Kirkevertene har hovedansvar for å ta inn offer. Be om hjelp fra kirketjener dersom det er behov for flere. Vi bruker i utgangspunktet 4 kollektposer som dere sender mellom benkeradene. Bli enige om et system, slik at det tar minst mulig tid.

Kirkeverter kommer frem til alteret og mottar disse fra presten. Når presten står ved alteret og gir tegn til å ta imot, går dere frem. Dere går ned etter at offerposene er levert presten.

- Dersom noen skulle bli akutt syke, bistår dere med å skaffe nødvendig hjelp.
- Brann: Det er organist og prest som skal organisere menigheten dersom brannalarmen går.

Etter gudstjenesten

- Når gudstjenesten avsluttes, åpnes begge utgangsdørene til torget
- Ta imot gudstjenestelappene fra konfirmanter. Skriv under og legg alle i en bunke (gjærne festet med en binders) inne på arbeidsplassen til Margit.
- Rydd opp i benkeradene alt dere har delt ut : agender/salmebøker.
- Sett salmebøker på plass i hyllene.
- Se over kirkerommet at det ser fint ut i benkeradene – og at ikke noe er gjenglemt.
- Offeret telles opp og håndteres av dere ihht. Instruksen og oppslag i sakristiet.

Utenlandsk valuta: Legg det i boksen i skapet.

- Eventuelle medvirkende grupper skal selv rydde utstyret etter seg, så som: kor, musikere, teknikere ( + utstyr bønnevandring/ forbønn/ dramarekvisitter... )

TAKK FOR INNSATS

## Sjekkliste for kirketjenere i Sofiemyr kirke – oppdatert september 2017

Vidar: mobil 900 68 609

Før søndag:

- Du mottar mail senest torsdag med informasjon om opplegget for gudstjenesten.
- Gjør deg kjent med programmet for gudstjenesten (medvirkende, dåp, nattverd, offerformål, kirkekaffe)

Kl. 09.45:

- Komme inn

Tast inn nøkkelkoden på utsiden av hoveddøren. Slå av alarmen på innsiden hvis den står på.

Sett låsbryter på kopirommet til AV/åpen.

- Lås opp ytterdøra på sørsiden.

Kirkeklokkene:

- Det er automatisk ringing i 5 minutter kl. 10.00, 10.30 og 10.55
- Organister som er kjent i kirken, starter selv 3 x 3 slag ved slutten av gudstjenesten.
- Hvis du er usikker, spør organisten om han/hun kjenner til dette. Hvis ikke, kan du starte dette selv ved å trykke knappen merket 3 x 3 på kontrollpanelet bakerst til venstre i kirken.

Før gudstjenesten:

- Utendørs: Rydd, måk, strø, fei etter behov ved inngangsdørene.
- Lås opp og slå på lys i følgende rom: lekerom, kjøkken, peisestue, grupperom 2, 5, 6 (når søndagsskole)
- Sjekk at det ser pent ut på toalettene.
- Eventuelt trykt program ligger normalt i sakristiet (hentes av kirkeverter).

Kirketjenere spør søndag om fullt program for gudstjenesten, dersom presten har laget det.

- Sjekk med presten om det er noe spesielt, for eksempel endringer i utsendt oversikt eller endringer i vanlige rutiner.
- Hvis det er «selvkjør» (fremgår av oversikten du har fått), skal Vidar i utgangspunktet ha lagt alt klart.
- Sjekk at mikrofon og mygg er klargjort for bruk (lagt synlig oppå lydanlegg og med strøm på batteri).
- kstra batteri ligger i bakre lange rom i miksepulten.
- Slå på lydanlegget på veggen hvis ikke det er gjort fra før. Er det slått på, står det "FULL KIRKE".

- Monter evt. mikrofon ved lesepulten. Slå den på og test volum når kirkeverter eller tekstleser kommer.
- Presten monterer mygg noen minutter før gudstjenesten. Noen kan trenge hjelp. Test volum.
- Legg "reservert"-lapper der det er avtalt at slikt skal legges. Ved dåp reserveres første rad ved døpefonten til «dåpsbarn». De neste radene reserveres etter behov for «dåpsfølge». Reservasjonslapper i hylle på sakristiet.
- Etterfyll evt. med små lys i lysgloben i lille sal.
- Hvis søndagsskole: Søndagsskolelyset hentes fra grupperom 2 og settes foran alteret, men tennes IKKE.
- Legg 4 kollektposer på alteret.
- Lystenning: ca. kl.10:30 Tenn lys på alter, Kristuslys ved alter, lys ved alter i lille sal og stort lys i lysgloben.
- Vegglyset ved døpefonten skal ikke tennes.
- Salmenummere: Vil stå i programmet hvis det ikke er noen som kjører bilde på skjerm.
- Hils på kirkevertene. Formidle eventuelle beskjeder. Avtal om du skal bidra med innsamling av offer.

Ved dåp:

- Legg fram dåpsservietter på bordet ved døpefonten.
- Finn fram dåpslys og sett dem i staken (ikke tenn lysene). Det er ekstra staker i skapet.
- Legg den lange lystenneren med håndtak ved alteret (er bak døren i sakristiet).
- Sett kork i døpefont. Ligger oppi dåpskanne.
- Fyll dåpskannen med lunkent vann ca. 5 minutter før gudstjenesten og sett den på døpefonten (OBS: vannet må renne en god stund på sakristiet før det blir varmt).

Ved nattverd. Her omtales bare nattverd uten særkalker. Ordning med særkalker skjer sjeldent. Det står i oversikten om det skal være, og veiledning omtales i eget vedlegg.

- Sjekk i programmet på forhånd om det er en eller to stasjoner.
- Altervin hentes fra kjøleskap på kjøkkenet og tømmes i nattverdkalken(e). Er det rester i flasken, settes den tilbake på kjøll.
- Nattverdkalken(e) settes på alteret. Legg serviett over begge.
- Metalleske og skål(er) med oblater settes på alteret. Legg serviett over skål(er).
- Åpne dører til store menighetssal ved behov. Skru på lys i store sal (ved dør ut fra store sal).
- Utstyr til prosesjon (kors og prosesjonslys) pleier å stå til venstre for alteret. Presten er ansvarlig for hvem som skal bære inn. Kirketjeneren sørger for at kors og lys tas ut på kirketorget ved bruk. Lysene tenner kirketjener like før de går inn.

#### Under gudstjenesten:

- Hvor skal jeg sitte? Kirketjeneren sitter på en av de bakerste benkene i kirkerommet. Det er praktisk når man skal telle antall deltakere på gudstjenesten. Er det lyd med «selvkjør», er det greit å ha base ved lydanlegget. Men ved dåp må man huske at man skal fram på siden med døpefonten.
- Hvis dåp. NYTT FRA oktober 2017 (Prest tenner selv dåpslyset på veggen før han eller hun heller vann i døpefonten)
- Gå fram og stå til venstre for døpefonten langs langveggen.
- Når barnet får vann på hodet, tenner du barnets dåpslys fra flammen på vegglyset, og holder det.
- Gi det til presten om han signaliserer at han vil ha det. Hvis ikke, sett det tilbake i lysestaken når dåpshandlingen er over.
- Dåpsfølget får med seg dåpslyset hjem etter gudstjenesten. De er selv ansvarlige for å hente det, men hjelp gjerne til.
- Hvis avtalt, hjelp kirkevertene med ofring.
- Tell gudstjenestedeltagere (husk å telle de som går ut til søndagsskole). Antall nattverdsgjester anslås. Føres i kirkedagboken etter gudstjenesten.

#### Hvis nattverd:

- Ved intinksjon uten kneling, kan skålene gå tomme for oblater. Kirketjenere er tilgjengelige for å evt etterfylle med oblater. Noen prester bruker selve boksen, og da pleier det ikke være noe problem.

#### Etter gudstjenesten:

- Ta offeret raskt ut i sakristiet, slik at kirkevertene kan telle opp.
- Offeret håndteres av kirkeverter i henhold til instruksjonen – oppslag i sakristiet.
- Utenlandsk valuta: Legg i boksen i skapet.

#### Hvis dåp:

- Ta opp kork i døpefonten og legg tilbake i dåpskanne. Rydd ut.
- Hvis du har lyd med «selvkjør»:
- Skru av lyd i mikrofon ved lesepult og legg den i boks for denne.
- Legg prestens mygg i boks for denne.
- Plasser begge i rom for dette i forsterkeranlegget.
- Hvis nattverd
- Rester av oblater på skåler tømmes i metalleske
- Rester i nattverdskalkene tømmes ut, og de skylles.
- Tomme vinflasker skylles og settes på benken i sakristiet.
- Slukk stearinlys og elektriske lys i kirken.
- Fyll ut kirkedagboken i sakristiet.
- Eventuelle medvirkende grupper skal selv rydde etter seg, så som: kor, musikere og teknikere (+ utstyr ved bønnevandring, forbønn, dramarekvisitter ...).

- Kirkeverter er ansvarlige for å rydde salmebøker/program.
- Hvis du mener det begynner å bli lite av noe utstyr, eller det er andre ting du vil melde, så skriv det på liste som henger på det store skapet i sakristiet.

Når du IKKE er den siste som går:

- Gjør avtale om låsing av kirken med noen som er igjen og forlater kirken etter deg.

Når du er sist:

- Sjekk i alle rom at ingen er igjen i kirken. Sjekk spesielt i underetasjen at ytterdøren ut er låst.
- Slukk lys og lås følgende rom: lekerom, kjøkken, peisestue, dør til lang gang, grupperom 2, 5, 6 (når s.skole).
- Sjekk at dører ut til terrassen fra peisestuen er låst.
- Lås ytterdør på sørsiden. Og at ikke det er åpne dører i store sal.
- Sett låsbryter på kopirommet til lukket. Aktiver alarmen.
- Åpne hoveddør med egen bryter for døråpner ved utgangen. Gå ut. Sjekk at døren er låst.

TAKK FOR INNSATS

## Nattverd – når det er bruk av særkalker

Før gudstjenesten:

- Skru på oppvaskmaskinen på kjøkkenet (se instruks på veggen)
- Særkalker står på trillebord på lekerommet.
- Bord med to brett med rene kalker settes til høyre foran alteret, og bord med tomt brett til brukte kalker til venstre. Det er tungt å bære bord med kalker, så bær dem gjerne hver for seg. Spør eventuelt kirkeverter eller andre om hjelp.
- Særkalker til prest(er) og nattverdmedhjelper(e) settes på alteret.
- På brettene står om lag 120 særkalker. Dette vil ofte være for lite. Forbered derfor brett på sakristiet med ekstrakalker som ligger nederst i det store skapet i sakristiet. Ekstra brett finner du oppå det store skapet i sakristiet.
- Altervin hentes fra kjøleskap på kjøkkenet og tømmes i nattverdkalken(e). I tillegg fylles vin i vinkanne.
- Nattverdkalken(e), vinkanne, metalleske og skål(er) med oblater settes på alteret. Legg serviett over kalker og skåler.
- Ha en vinflaske i reserve i sakristiet hvis det er svært mange i kirken.

Under gudstjenesten:

- Ta av øverste brett for særkalker når det er tomt.
- Bytt dette ut med brett med brukte kalker på bordet til venstre.
- Bær brukte kalker ut på kjøkkenet. Tøm særkalkene ut i en oppvaskbakke og ta tomt brett inn i kirken igjen, slik at det kan brukes til brukte særkalker.
- Følg med om presten trenger mer vin. Ta i så fall vinkannen ut i sakristiet og fyll på.

Etter gudstjenesten

- Vask særkalker i oppvaskmaskin.
- Sett særkalker tilbake på brett slik du fant dem.
- Bær trillebord og brett tilbake til lekerom.
- Rydd inn nattverdutstyr fra alteret til sakristiet.
- Ubrukt vinn tømmes ut.