

Ressursperm for oppfølging av medarbeidarar



Korleis ta vare på
dei uløna medarbeidarane
i kyrkjelyden

Innhald

Innhald.....	1
Brev frå Biskopen i Bjørgvin:.....	3
Innleiing.....	5
Medarbeidarskap i Bjørgvin	6
Medarbeidarskapen sine 4 hovudfasar.....	8
Rekruttering	9
Kontraktar og avtalar.....	10
Opplæring.....	11
Visjonar.....	11
Praktisk fellesstoff.....	11
Spesifikt for aktiviteten	11
Oppfølging.....	12
Oppstartsamtale	12
Medarbeidarsamtale	13
Rettleiing.....	13
Den vanskelege samtalen.....	13
Medarbeidarsamlingar	14
Helsingar til høgtider og runde dagar	14
Tilbakemeldingar.....	14
Praktisk ansvar.....	14
Informasjon	15
Avslutning/overføring	15
Saman om gudstenesta.....	16
Involverande høgmesse	17
Familiemessa.....	17
Musikalske medarbeidarar	17
Planlegging	17
Undervisning i liturgi.....	17
Soknerådet sitt ansvar.....	18
Ungdom som medarbeidarar	18
Møt ungdomane der dei er	18
Kva kan forventast?.....	18
Omsorg.....	18
Nyttige lenker og tilleggsstoff.....	19
Om frivillighet	19
Godt lesestoff;.....	19
Vedlegg.....	20
Velkomstbrev til nye medarbeidarar	
Oppsett for medarbeidarsamtale	
Spørsmål ved intervju av nye medarbeidarar	
Kontrakt for nye medarbeidarar	
Teieplikt for ulønna medarbeidarar	
Døme på utlysingstekst til medarbeidarkoordinator	
Døme på medarbeidargudsteneste	
Døme på forbønsgudsteneste	
Gudstenesteutval – mandat	
Døme på sosial samling for medarbeidarar	
Døme på avtale med ein medarbeidar	
Døme på informasjonsskriv til medarbeidarane	
Oppfølging av frivillige ungdomsleiarar: Medarbeidarsamtale. Hefte utgjeve av ungdomsrådet	



Brev frå Biskopen i Bjørgvin:

”MEDARBEIDARAR SOM VIL GJERE KVARANDRE GLADE”

Medarbeidarskap sett i system

Det er Paulus som set tonen når Bjørgvin bispedøme no fokuserer på medarbeidarskap. Full av tiltru formulerer han seg slik, når han skriv til kyrkjelyden: ”For vi vil ikkje vera herrar over trua dykkar, men medarbeidarar så de kan finna gleda.” (2 Kor 1,24).

Det er ein lang prosess som har ført til at vi i Bjørgvin no vil satse på medarbeidarar. På mest alle visitasar har vi fått høyre at ”grøda er stor, men onnefolka få” (Matt 9,37). I folkekyrkja vår har vi utruleg mange mogelegheiter. Trusopplæringsreforma opnar for veldig mange sjansar. Folk spør etter kyrkjelyden sitt diakonale engasjement.

Men vi har berre ikkje folk, vert det sagt. Og dei vi har, er ofte slitne. Dugnadsanda veit vi er der, og nådegåver ser vi finst. Men vi famlar når vi skal spørje folk og får ikkje system på oppfølginga.

Tenk kva som kan verte forløyst om vi får lagt til rette for medarbeidarskap i kyrkjelydane! Dei som alt er i teneste vil bli sett og takka. Dei som ynskjer å vere involvert, får sjansen til det. Den eine hjelper den andre, slik Paulus seier det skal vere når han nyttar lekamen som bilete på kyrkjelyden!

Medarbeidarar som gjer kvarandre glade, det er målsettinga. Som ser kvarandre, støttar kvarandre, legg til rette for kvarandre og ber for kvarandre. Vi vil gjere kvarandre gode og brukelege for Herren.

Nye sokneråd tok til i tenesta si i januar 2006. I heile deira fireårsperiode vil vi ha medarbeidarskap som satsingsområde. Det er på grasrota trongen har meldt seg. Det er i kyrkjelydane resultatata skal kome!

Med bøn om Guds signing - dykkar medarbeidar

Ole D. Hagesæther

Innleiing

I hendene har du no ein ressursperm for oppfølging av medarbeidarar i Bjørgvin bispedøme. Denne ressurspermen er meint til å hjelpe sokneråd, tilsette og leiarar til betre å ta vare på dei uløna medarbeidarane i kyrkjelydsarbeidet. Dette er ei satsing i bispedømet i åra 2006 til 2009, under mottoet ”Saman som medarbeidarar i Bjørgvin”. Visjonen for satsinga er:

”Kyrkjelydane i Bjørgvin tar vare på, viser omsorg for og fylgjer opp sine medarbeidarar slik at den einskilde med glede kan tena Kristus med sine nådegåver i kyrkjelyden sitt fellesskap.”

Som biskopen seier i brevet sitt, så er det mykje å hente ved at medarbeidarane gjer kvarandre glade. Vi har engasjert oss for dette fordi det handlar om å hjelpe Jesu lekam til å fungere.

Medarbeidarundersøking våren 2004

For å finne ut korleis det er å vere medarbeidar i kyrkjelydane i Bjørgvin, gjorde Diakonitvalet i Bjørgvin bispedøme ei spørjeundersøking blant uløna medarbeidarar i fire kyrkjelydar våren 2004. 150 uløna medarbeidarar som svara på spørsmåla våre. Resultata frå denne undersøkinga (heretter kalla undersøkinga) viser eit omfattande engasjement på mange felt i kyrkjelydane våre, med mange uløna medarbeidarar som gjer ei engasjert og stor teneste. Den avdekkjer samstundes at det er lite systematikk og medviten plan for korleis den einskilde medarbeidar vert fylgd opp i tenesta si. Ressurspermen er òg eit svar på undersøkinga ved at den gir praktiske tips og konkret hjelp til korleis ein kan lage betre rutinar for oppfølging av medarbeidarar i kyrkjelydane våre i Bjørgvin bispedøme.

I og med at denne ressurspermen til dels byggjer på funna i undersøkinga, har vi henta inn materiale frå rapporten i teksten. Sita-

ta i kursiv i teksten, er sitat som medarbeidarar har skrive i sine svar i undersøkinga.

Rapporten frå undersøkinga kan tingast frå Bjørgvin bispedømekontor eller finnast på nettet: www.kyrkja.no/bjorgvin

Medarbeidaren, ikkje aktiviteten i fokus

Forventninga til sokneråda og dei tilsette i kyrkjelydane er at dei i inneverande soknerådsperiode skal ha medarbeidarane, ikkje aktivitetane i kyrkjelyden i fokus og søkje å laga eit opplegg som gjer at medarbeidarane vert tekne vare på og som legg til rette for at dei kan vekse i trua og finne si teneste i kyrkjelyden. Opplegget kan vere eit ”årshjul” der ein synleggjer korleis medarbeidarane i kyrkjelyden vert følgd opp. Dette opplegget må vere tilpassa den einskilde kyrkjelyd og ikkje vere for ambisiøst. Ein måte å starte på er å ta vare på dei medarbeidarane ein allereie har, finna ut kven dei er, korleis dei har det i tenesta si og kva dei treng for å kjenne seg som ein del av heilskapen i kyrkjelyden. Ved å starte med den gruppa ein har, kan ein sette dei i stand til å utgjere kjernen i det vidare arbeidet.

Gode døme og idear for medarbeidaromsorg

Livet i kyrkjelydane er omfattande, med store geografiske skilnader. Oppgåvene og tenestene som dei uløna medarbeidarane utfører, er òg svært varierte. Det er difor ikkje mogeleg å dekkja alle sider i denne permen. Materialet er likevel meint som ein reiskap i arbeidet med medarbeidaroppfølginga, men må tilpassast teneste, aldersgruppe, storleiken på kyrkjelyden og geografiske tilhøve.

Permen har i liten grad konkrete framlegg til tiltak eller detaljert praktisk gjennomføring. Men bak i permen finst det både forslag til program for medarbeidarfest eller gudsteneste, diverse skjema i samband med rekruttering og opplæring av medarbeidarar og andre nyttige skjema som kan kopierast og brukast i kyrkjelyden. Det er òg laga ei

liste med kontaktar og linkar bak i permen som kan gje vidare inspirasjon.

Det finst allereie mykje god erfaring og godt materiell i mange kyrkjelydar og organisasjonar. Vi oppmodar kyrkjelydane til å ta kontakt med bispedømekontoret, både om de har nokon gode praktiske døme på medarbeidaromsut eller behov for slike. Då kan bispedømekontoret formidle kunnskap og kontakt mellom dei ulike kyrkjelydane.

Vi vonar og trur at vi med denne permen kan gje inspirasjon og hjelp til alle som har ansvar og omsut for uløna medarbeidarar i kyrkjelyden.

Medarbeidarskap i Bjørgvin

Saman i tenesta

Visjonen for Bjørgvin bispedøme er: Saman vil vi gjere Kristus kjend, trudd, elska og etterfølgd. Dette vil vi skal gjennomsyre alt vi gjer i bispedømmet.

Visjonen vår er å føre stadig fleire menneske nærare Kristus same kva utgangspunkt ein har. Vi vil at kyrkjelydane i Bjørgvin skal vere ein fellesskap som fører menneske til Kristus og ein stad der trua kan mognast og menneske kan finne sin plass. Fokus for denne satsinga er kvar einskild medarbeidar. Kyrkjelyden er eit organisk fellesskap (Kristi lekam) som er ein einskap der alle har sin plass, same kva rolle ein speler eller kva teneste ein har. Alle er likeverdige medlemmer og like naudsynte for at organismen skal fungere. Ut frå Bibelen sin bodskap er vi skapt og forma inn i denne fellesskapen, og vi har fått ulike nådegåver slik at vi alle kan ta aktivt del på ein eller annan måte, eller ”tene kvarandre” som er det uttrykket Bibelen bruker. Vi har òg fått ulik utrustning og ulike interesser som saman skapar ein heilskap. Dette er grunnlaget for at vi i kyrkja omtalar medarbeidarar i kyrkjelydsarbeidet på lik line anten dei er løna eller uløna. Kyrkjelyden er ingen organisk heilskap utan at

kyrkjelydsmedlemene er likeverdige deler av heilskapen. Dei som er løna, er der for å tene kyrkjelyden. Dei uløna medarbeidarane i kyrkjelyden har ei mangfaldig teneste i alt frå dåpsopplæring og babysong til søndagsskule, korverksemd på alle alderstrinn, barneforeining, ungdomsklubb, speidargruppe, alpha-arbeid, kyrkjekaffi, sokneråd, besøks-teneste, klubbar for ymse målgrupper og eldretreff m.m.

Soknerådet

Soknerådet er i denne samanhengen i ei særstilling. Dei er både leiarar i kyrkjelyden og uløna medarbeidarar. Som vald leiarskap er det viktig at dei tek vare på sine løna og uløna medarbeidarar på ein god måte og sikrar seg at alle vert følgd opp. Som uløna medarbeidarar er det viktig at dei òg vert tekne vare på. Det inneber mellom anna at dei vert teke godt imot når dei er nye og takka godt av når dei er ferdige med perioden. Mange medlemmer av sokneråda opplever ikkje at dei er ein reell leiarskap, og det kan vere ei oppfatning dei deler med både tilsette og andre i kyrkjelyden. Nokre er ikkje aktive i kyrkjelyden og er difor ikkje så kjende med kyrkjelyden sine målsettingar eller arbeid. Andre tenkjer at det er dei tilsette som leiar kyrkjelyden. Difor er det ein god ide å starta ein ny soknerådperiode med å bevisstgjere seg om rollene og informere om kyrkjelyden. Det er og ein fordel om soknerådet sine medlemmer deltar i og, så godt som råd er, identifiserer seg med kyrkjelyden sitt arbeid medan dei sit i rådet, og at dei vert sett på og ser på seg sjølve som ein leiarskap.

Tenkinga rundt medarbeidarskap i kyrkjelyden er å setja medarbeidaren i sentrum, ikkje aktiviteten eller den oppgåva han eller ho har. Då strekar vi under at kyrkjelyden tilhøyrer Gud, Han har heile oversynet og kallar dei Han treng til å gjere sitt verk i alle lokalsamfunn og kyrkjer. Han har på førehand rusta ut dei han har tenkt inn i ulike tenester i sitt rike.



Tene kvarandre med dei gåvene kvar einskild har fått

For leiarar i kyrkjelydane er det ei oppgåve å hjelpe medlemene til å finne si(ne) teneste(r) og gje dei utrusting og hjelp til å utføre denne tenesta. I Bibelen les vi mellom anna i 1 Pet 4,10 at vi skal tene kvarandre med dei nådegåvene kvar einskild har fått. Ordet ”nådegåve” er ofte litt vanskeleg å kome til rette med. Nokon tenkjer at det handlar om tungetale og andre heilt spesielle gåver. Men nådegåvene er dei gåvene Gud har gjeve oss for at vi skal tene kvarandre og ”passe til” kvarandre i heilskapen. På fotballspråket kallar Nils Arne Eggen det for ”godfoten”. Det handlar om å gjere det du kan betre og betre, og at du i fellesskapen blir sett til å gjere akkurat det, ikkje mange andre ting. Gud syter med sine gåver for at behov vert tekne vare på i fellesskapen. I tillegg kjem dei naturgåvene som alle har, det vi er flinke til og likar å halda på med. Dei òg kan brukast i fellesskapen. Difor blir det viktig for kyrkjelyden å hjelpe medlemene til å finne både sine nådegåver og naturgåver, og sin plass med si teneste i fellesskapen. Det handlar om at vi saman kan vere vitne om Jesus der vi bur og realisera det som står i Matt 5,13 og 14 om at vi er lys og salt på jorda.

Alle har ein plass og ei teneste

I Bjørgvin er det viktig for oss å understreke at fellesskapen i kyrkjelyden er for alle. Jesus sin tale om lekamen gjeld ikkje berre for dei med flest ressursar, som har mange gåver og som kan ta del i mykje. Nokre gonger har ein medarbeidarar som treng særleg oppfølging og som er avhengige av fleire rundt seg for å kunne fungere. For at desse einskilde medarbeidarane ikkje skal bruke alle ressursane ein har til oppfølging, kan det vere lurt å forsterke talet på medarbeidarar i ein aktivitet, slik at alle har ein del ekstra tid og ressursar. Då har ein overskot til å finna ut korleis ein best kan fungera saman i fellesskapen. Berre det å samarbeide i ein aktivitet i seg sjølv, sletter tradisjonelle skiljeli-

ner og gamle grenser mellom ”hjelpar” og ”hjelpemottakar”. Ein kan ta del på lik line og støtte og hjelpe kvarandre. Framleis er utfordringa å finne den enkelte sine sterke sider og gåver, og ikkje fokusere på utfordringane. Ein har mange døme på at nokon har ei særskild teneste som dei utfører med glede i lang tid til glede for fellesskapen. Dette er eit felt med både utfordringar og gleder, men mange fortel om ny innsikt og stor takksemd etter å ha samarbeidd med menneske med ulike ressursar.

Medarbeidarskapen sine 4 hovudfasar

Når det gjeld det å følgje opp medarbeidarane praktisk i kyrkjelyden, vil vi i det følgjande konsentrere oss om 4 fasar;

1. **Rekrutteringsarbeidet**, som tar utgangspunkt i nådegåver og evner som dei ulike har.
2. **Opplæringa**, som handlar både om å formidle kyrkjelyden sin visjon og den praktiske opplæringa i kvar ein-skild aktivitet.
3. **Oppfølginga**, som handlar om å skape fellesskap, felles eigarskap til det som skjer i Guds kyrkje der dei bur, og ta vare på dei medarbeidarane som ein har.
4. **Avslutning eller overføring** til nye oppgåver. Nokre oppgåver i kyrkjelydane er tidsavgrensa eller situasjonen for dei ulike varierer. Då er det viktig at medarbeidarane får ei utfordring til gå inn i noko nytt eller få ei god avslutning.

Undersøkinga i Bjørgvin synte at den gjennomsnittlege, uløna medarbeidaren er kvinne (57 %), i jobb (71 %) og brukar under tre timar i veka på tenesta i kyrkjelyden. 88 % har tatt del i anna frivillig arbeid tidlegare og har variert røynsle. Det gjev mangfald i den uløna medarbeidarstaben, men viser òg at kyrkjelydane stort sett rekrutterer frå egne rekkjer.

Gjennomgåande grunn for å vere med som frivillig medarbeidar er at ein får ansvar, kjenner glede ved å bidra og får høyre til i ein fellesskap. Dette er meir framtrødande enn ei "åndeleg" grunngeving, men "at ein ynskjer å tene Gud, misjonsbodet, kall, skape kristent fellesskap" er òg nemnt. Det er få som oppgjev plikt som grunngeving, men vi vel å tolke engasjementet som ei positiv forplikting, slik ein formulerte det: "*Utan*

frivillige stoppar kyrkjelyden, og det går jo ikkje an!"

Undersøkinga viser likevel ein gjennomgåande mangel på systematisk tenking rundt dei uløna medarbeidarane og deira plass og oppfølging i kyrkjelyden. Det var til dels mange aktivitetar i kyrkjelydane som var starta opp av menneske som såg ein trong og hadde lyst til å setje i gang. Grunnen kunne t.d. vere "born i rette alder". For kyrkjelydane er det då viktig å innlemme denne nye aktiviteten i arbeidet og kople liknande aktivitetar til kvarandre slik at òg desse aktive kan bli følgt opp i si teneste.

I det følgjande vil vi difor utdjupa dei 4 fasane for medarbeidaroppfølging i kyrkjelydane og seia noko om korleis ein kan innarbeide tenking og systematikk i dei ulike fasane, slik at oppfølginga ikkje vert tilfeldig.





Rekruttering

For mange er det å bli spurdt om ei oppgåve vegen inn i kyrkjelyden og eit nærare forhold til Kristus og det heilage. Ein kan aldri sjå for stort på kven som kan rekrutterast til oppgåvene. Det er alltid mogleg å finna nokon nye som via ei oppgåve eller ei teneste lærer fellesskapen og Kristus betre å kjenne. Etter vårt syn, er det mykje betre å rekruttere for mange enn for få til teneste, det er alltid plass til nye medarbeidarar i ein aktivitet. For at oppgåva skal verte ein "veg inn", så må dei som har hovudansvaret for kvar aktivitet/teneste, vere seg bevisst at dette er viktig. Fokuset må vera på den einskilde og ikkje på aktiviteten, slik at det viktigaste når ein rekrutterer går over frå å vere "kva kyrkjelyden har bruk for" til "kven er du og kva har du lyst til å gjere?"

Gud vil at så mange som mogleg i våre lokalsamfunn vert rekruttert inn i teneste for Han i kyrkjelyden og lære Han betre å kjenne. Difor er det viktig å starta ein kvar rekrutteringsprosess med bøn. Be Gud om visdom til å finna ut kven Han har sett ut til denne tenesta og kven det passar å spørja.

Arbeidet med rekrutteringa vert då ei spennande erfaring.

Funna i undersøkinga viser at det oftast er personleg kontakt som gjer at menneske melder seg til teneste. 101 av 150 vart rekrutterte ved at dei vart spurde om å bli frivillig medarbeidarar. Eit fåtal melde seg etter appell eller svara på annonse (8,7 %). Nokre hadde halde fram som frivillige som ei naturleg utvikling etter å ha vore med i ungdomsarbeidet. Rekrutteringa gav inntrykk av å vere lite planmessig, med unntak av at kyrkjelyden

søkte å fylle dei oppgåvene som var aktuelle til ei kvar tid. Elles syntest mykje å vere opp til det private initiativ.

Mange kvir seg for rekrutteringsarbeidet.

Dei har sete lenge i telefonen for å prøve å skaffe folk til ulike oppgåver, alt frå sokneråd til kyrkjekaffi, utan å få så mange "napp". Grunnane til det kan vere mange. Kven som spør spelar stor rolle. Det er lettare å seie "ja" når ein ven spør om ein kan gjere noko saman enn når ei tilsett i kyrkjelyden spør om ein kan gjere ei teneste eller ta ansvar for noko. Samstundes må det overordna ansvaret for rekrutteringa ligge på ein eller nokre få slik at nokon har oversikten. Men førstkontakten og utfordringa bør den stå for som kjenner den som vert spurdt. Nokre moment før ein startar "ringerunden":

- **Lag eit oversyn** over dei ulike oppgåvene de treng medarbeidarar i.
- **Del dei opp** i "passe storleikar". Det er til dømes lettare å rekruttere 5 personar til søndagsskulen kvar 5. sundag, enn ein til kvar sundag. Det er lettare å svare på ei konkret utfordring med konkrete datoar enn ei

generell teneste utan sluttdato. Det er òg viktig å ha ulike typar oppgåve slik at ein kan rekruttera frå ulike delar av kyrkjelyden.

- **Planlegg tidleg** slik at du i god tid veit kva for behov du har framover. Då vert det ikkje så stort hastverk, og ein har tid til å tenke seg om og eventuelt ta med seg ein kjenning inn i tenesta.
- **Gjer behova synlege** i kyrkjelyden. Nokre stader er det ei medarbeidar-gudsteneste der framtidige behov for teneste vert presenterte. Då er rekrutteringa heile kyrkjelyden sitt ansvar og ikkje berre den som sit med telefonlista. Då er det òg lettare at nokon kan få med seg ein dei kjenner inn i ei teneste. I tillegg veit alle i kyrkjelyden kva behova er og kan då vera merksame når det kjem nye som melder seg til teneste.
- **Hjelp kvarandre til å vere kreative** på kven som kan utfordrast til teneste. Kva for restriksjonar vert sett på kven som kan spørjast? Må ein ha ei definert tru for å kunne verte utfordra? Det er her nyttig å tenkje på at for mange er tenesta vegen inn til ei meir bevisst tru. "Ufarlege" oppgåver er lettare å seie ja til, men òg tekstlesing og forbøn gjort av konfirmantforeldre på konfirmasjonsdagen er mogleg.

For leiinga i kyrkjelyden er det klart at nokon må ha hovudansvaret og oversynet over medarbeidarane. Det er dei som òg best kan sjå behovet for nye. Det ideelle er at kyrkjelyden har ein person som har hovudansvaret for uløna medarbeidarar. I store kyrkjelydar kan det vere ein som er tilsett spesielt for denne oppgåva, eller ein uløna medarbeidar som har evner og anlegg for å administrere og ha oversyn. Denne koordinatoren kan òg ha ansvaret for oppfølginga av hovudleiarane i dei ulike aktivitetane. Hovudoppgåva er likevel oversynet, slik at det alltid er no-

kon som veit om behovet og kan ta imot tilbod frå menneske som tilbyr seg å gjere noko.

Kva gjer ein om ingen seier "ja" til tenesta? Det er ei utfordring for kyrkjelyden, og det er viktig at rekrutteringa er heile kyrkjelyden sitt ansvar. Veldig ofte kjem mangel på respons av at nedslagsfeltet for rekrutteringa er for snevert. Ein har kan hende berre spurt dei same slitarane utan å sjå utover dei ein allereie kjenner. Situasjonen må gjerast synleg for alle, og oppmodinga om å få med seg nokon ein kjenner må gå ut til mange. Til slutt må ein kanskje saman likevel vurde-re å la oppgåver ligge. Nokre kyrkjelydar slit med for høgt aktivitetsnivå, medan andre kunne teke tak i fleire av utfordringane. Kvar kyrkjelyd må finne sine prioriterte oppgåver og sitt ambisjonsnivå.

Kontraktar og avtalar

Det å lage kontrakt med uløna medarbeidarar er for dei fleste ein uvant tanke. Men ei slik kontrakt er meint som eit hjelpemiddel som gjev trygge rammer for begge partar. Vi vil streke under kor viktig det er å ha avtalar som tar utgangspunkt i dei forventningane ein har til kvarandre og som er kome til uttrykk i dei innleiande samtalane leiar og uløna medarbeidar alt har hatt. (sjå under punktet om oppfølging.) Kontrakten kan vere tidsavgrensa eller knytt til spesifikke avgrensa oppgåver.

Det er likevel ikkje alle som vil ha kontrakt i tenesta si. Her må kyrkjelyden finne sin måte å gjere det på. Dersom det ikkje finst kontrakt, vert oppfølginga ekstra viktig. Ta besøkstenesta som eit døme: Her må ein ha teieplikterklæring og retningsliner for arbeidet og kva ein kan vente og rekne med frå begge partar. (Døme på ein slik kontrakt finst bak i permen).

Tilbakemeldingane frå uløna medarbeidarar er at det å ha ein kontrakt gjev tillit. Kontraktane er alltid gjensidige, det vil seie at dei beskriv kva som vert forventa både av medarbeidaren og oppdragsgjevaren.



Opplæring

Opplæring av medarbeidarane er ein føresetnad for at medarbeidarane skal vere trygge i tenesta si og oppleve einskapen i kyrkjelyden som reell. Opplæringa inneheld 3 delar:



Visjonar

Med visjonar meiner vi kva det er vi vil med kyrkjelydsarbeidet. Det handlar om å syne kven kyrkjelyden er, kva han står for og kva han vil. I følgje Ingebrigt Steen Jensen er visjonen ”grunnen til å gå på jobb” (sitat frå boka ”Ona fyr”). I løpet av ei slik opplæring er det mogleg å gjere visjonane synlege for alle nye. Det gjer det òg mogleg for leiarane i kyrkjelyden å tenne medarbeidarane til teneste og la dei forstå at dei står i eit arbeid som er særskilt viktig og verdfullt og som handlar om mykje meir enn ei lita teneste i ein liten kyrkjelyd. Kurs om nådegåver, kva det er og korleis ein kan finne sine, kan med fordel verte tilbode her.

Denne delen av opplæringa er ein flott stad for prestane både å lære medarbeidarane å kjenna, og å skape eit ”eigarforhold” til kyrkjelyden si tenking og situasjon. Det vert ved dette skapt eit forhold mellom prest og kyrkjelyd som er noko meir enn gudstenesta og kyrkjelege handlingar. Presten sin funksjon som hyrde vert og meir synleg.

Praktisk fellesstoff

Praktisk fellesstoff handlar om reglar for kyrkjehuset/forsamlingshuset, reglar for orden, vasking, brannvern og rømningsvegar, nøklar, låsing og alarm, bruk av kaffitraktar og oppvaskmaskin, lagerplass og liknande. For dei som er ”grøne kyrkjelydar”, vil reglar for innkjøp og liknande kome inn her.

Spesifikt for aktiviteten

Denne delen handlar om spesiell opplæring i den tenesta ein skal gå inn i. Dette kan med fordel takast av den som har hovudansvar for aktiviteten. Her kjem det inn korleis ein organiserer til dømes søndagsskolen eller forsangertenesta. Det kan handla om kva kyrkjevertane skal gjere frå dei kjem om morgonen, kor konfirmantane skal sitja og slikt. Undersøkinga viste stor mangel på konkret opplæring òg i det som faktisk gjeld oppgåva. ”Jeg har funnet på ting selv” er eit av svara vi fekk i undersøkinga på spørsmål om opplæring. Mange organisasjonar har kurs og materiell for nye, til dømes i Alpha-arbeid (kompetansekurs) eller søndagsskule. Men for tenester som kyrkjevert, tekstlesar og anna er det kyrkjelyden sjølv som har ansvaret. I besøksteneste eller ungdomsarbeid kan det variere, nokon har

gode opplæringsstilbud og andre ikkje. Hovudsaka er at dei ansvarlege har laga ein plan over den opplæringa som dei ulike skal ha.



Oppfølging

Undersøkinga viser at det er eit mindretal (32 %) som får personleg oppfølging i tenesta si i kyrkjelyden. 37 % seier dei ikkje har fått noko tilbod eller har ei samling med dei andre uløna medarbeidarane ein gong i året. 35,3 % seier at dei har hatt ein samtale om tenesta si med den næraste leiaren og 24 % seier at dei har fått god opplæring i kyrkjelyden. To tredeler opplever oppfølginga som god eller særskilt god, og 25 % seier dei er heilt trygge på tenesta. *”Vi tar opp ting på møte – gjennom medarbeidersamling og møte ein gong i månaden.”*

Oppfølging og at den einskilde uløna medarbeidaren opplever seg sett og ivaretatt i tenesta si, er ein føresetnad for at fleire skal

finne seg til rettes som medarbeidarar. Dette kan gjerast på ulike måtar. Kvar må finne sin måte å gjere det på, men det må setjast i system slik at ein veit at alle vert tatt vare på. I store kyrkjelydar må ein kanskje ha eit system der det for kvar gruppe eller aktivitet finst ein hovudleiar som får oppfølging av ein av dei tilsette, og som sjølv har ansvaret for vidare oppfølging av dei andre. Då får ein eit omsorgsnett der alle vert sett.

Framlegg til oppfølgingsrytme: (sjå under for nærare forklaring)

- Oppstartsamtale med dei som melder seg eller vert rekrutterte.

- Jamlege medarbeidersamtalar og eventuelt rettleiing undervegs. Dette er spesielt viktig for ungdomsarbeid og t.d. Alpha som har eit utadretta sikte.
- Medarbeidersamlingar 1-2 gonger i året.
- Markering ved start og eventuelt avslutning av tenesta (for sokneråd er dette særskilt viktig).
- Uformell kontakt på telefon eller på felles møtestader.
- Jamlege leiargruppemøte i den einskilde aktiviteten.

Oppstartsamtale

Dette er ein viktig samtale der ein kan verte kjend med (eller betre kjend med) medarbeidaren. Denne samtalen er og ein ypparleg stad å introdusere tenkinga kyrkjelyden har

rundt nådegåver og oppgaver som vedkommande kjenner seg vel med eller spesielle evner/anlegg dei har. Ein må finna ein måte å gjere dette på som ikkje verkar framandgjerande på medarbeidaren. Ein kan fint snakka om nådegåver utan å nemne det litt belasta ordet. Det viktige er at ein søker å finne ut kva eigenskapar vedkommande har og kva han/ho vil engasjere seg i. Det er òg ein samtale der ein finn ut kva forventningar og draumar vedkommande har til tenesta og finna ut av medarbeidaren sitt tilhøvet til staben og kyrkjekontoret.

Medarbeidarsamtale

Dette er ein klart definert samtale med fastlagt tidsramme og innhald. Medarbeidarsamtalen er meir enn å ta ein telefon og spørje korleis det går. Årleg bør den uløna medarbeidaren ha høve til å få uttrykke gleder og sorger i tenesta si, samt få seie noko om dei vidare planane sine med næraste leiar (sjå vedlagde skjema). Bak i denne permen er det eit lite hefte frå Bjørgvin bispedøme om medarbeidarsamtale i ungdomsarbeidet.

Rettleiing

I einskilde tenester som til dømes sorggrupper eller diakonalt ungdomsarbeid, kan det vere behov for å gje tilbod om rettleiing til medarbeidarane. Den uløna medarbeidaren får då høve til samtale om gleder og utfordringar han/ho opplever i tenesta si, i trygge omgjevnader saman med sin næraste leiar eller ein fagperson. Slik kan medarbeidaren få leggje av seg vanskelege opplevingar i tenesta, kome vidare og vekse som menneske.

Målet med rettleiinga er:

- Å verke klargjerande med omsyn til å bruke seg sjølv i høve til arbeidsområdet.
- Å auke evna til å endre/utvikle praksis i retning av å betre situasjonen for den eller dei som opplever eit problem.
- Rettleiing er å formidle relevant

kunnskap, stimulere til systematisk, reflekterande tenking og klargjere kjensler og haldningar hos den frivillige.

- Ved desse høva er det viktig at ein nyttar seg av menneske som har kompetanse på rettleiing.

Den vanskelege samtalen

Nokre gonger hender det at ein som leiar må ta opp kritikkverdige forhold med frivillige medarbeidarar. Det kan handle om at nokon har gått over nokre grenser for korleis ein er eller kva ein gjer saman med andre, eller korleis ein behandlar andre. Slike samtalar kan vere ubehageleg for både leiar og for den frivillige. Men som leiar har ein eit ansvar for å løyse opp i dei problema som kan oppstå når ulike menneske med ulike føresetnadar skal vere medarbeidarar saman. Slike samtalar krev mot, tryggleik og klokskap.

Samtidig må ein alltid hugse at med mange medarbeidarar med ulike føresetnadar vil det vere nokon som treng ekstra omsut og ei jamn påminning om korleis ein skal unngå å kome på kant med dei andre. Vi må i våre diakonale kyrkjelydar og ha plass for slike medarbeidarar.

Før ein slik samtale må ein vere sikker på at medarbeidaren er klar over kva samtalen skal dreie seg om. Og ein må sjekke ut at situasjonen som har utløyst behovet for ein slik samtale er konkret og rett oppfatta. Situasjonen må òg vere aktuell - det hjelper lite å vente med å ta opp problem som oppstår. Då er saka ikkje lenger tydeleg og misforståingar kan lett oppstå.

Det er òg viktig å lytte godt til kva medarbeidaren har å seie frå si side av saken/situasjonen.

Som leiar må ein vere sjølvkritisk og våge å ransake si eiga rolle. Det kan hende at medarbeidaren sitt problem er leiaren.

Nokre moment for ein slik samtale:

Lat det ikkje gå for lang tid før du tek initia-

tiv til å gjennomføre samtalen. Det er veldig lett å utsetje samtalar du veit vert vanskelege, men som oftast vil problemet berre verta vanskelegare dersom du ventar med å ta det opp.

Sørg for at tilhøva kring samtalen ligg til rette for ein trygg og skjerma samtale, slik at den ikkje vert avbroten av telefonar, andre personar, eller av tidspress på grunn av andre møte.

Spør først korleis medarbeidaren opplever si teneste og samarbeidet med dei andre medarbeidarane.

Vær konkret med kva du har høyr/ sett. Ta gjerne utgangspunkt i ei hending som illustrerer kva du opplever som ei utfordring.

Bruk tid på å la medarbeidaren forstå, og prøv å bli samde om problemstillinga før de saman vurderer tiltak.

Det er viktig å ikkje presentera absolutte sanningar, men utfordringane slik du ser dei. Hent heile tida inn medarbeidaren sitt syn på det du presenterer. Pass og på at han/ho har forstått ditt syn.

Forvent ikkje at medarbeidaren skal ”forandre” seg. Vi er alle ulike i lynne og væremåte, og premissane for å vere medarbeidar er at vi kan ta imot alle slik dei er. Få likevel fram at kyrkja har nokon forventningar til korleis oppgåvene skal utførast. Sett rammene for korleis tenesta skal utførast, og lat medarbeidaren sjølv i størst mogeleg grad finna løysinga innanfor desse rammene, utan å la vedkomande sitja att med ansvaret.

Medarbeidarsamlingar

Medarbeidarsamlingar er etter kvart blitt ein fast årleg eller halvårleg møtestad i mange kyrkjelydar. Samlinga er eit godt høve til å verkeleggjera Paulus sine ord: ”For vi vil ikkje vera herrar over trua dykkar, men medarbeidarar så de kan finna gleda.” (2 Kor 1,24) og syne at ein set pris på dei uløna medarbeidarane i kyrkjelyden. Samstundes er det eit høve til å understreke strategien, inspirere til vidare innsats og knyte sterkare band mellom løna og uløna medarbeidarar. Det er flott om ein har høve til å vere

raus med omsyn til foredragshaldar. Dette er eit viktig ”trekkplaster”. ”Korgefest” eller spleiselag er gode og rimelege alternativ dersom det er vanskeleg å få til ei slik samling. Det beste er om det er dei tilsette som organiserer og vartar opp på desse festane. Dette er dagen då ein ikkje skal engasjere uløna medarbeidarar!

Helsingar til høgtider og runde dagar

Små gåver/ oppmuntringar kostar lite og gleder mykje. Det skal ikkje så mykje til for å laga eit system for julehelsingar og fødselsdagshelsingar. Til dømes kan det å sende bibelleseplan til alle medarbeidarane før advent vere ei oppmuntring. Her kan næraste leiar ta ansvar. Ein må i denne samanhengen hugse at soknerådsarbeidet òg er ei uløna teneste.

Tilbakemeldingar

Dei uløna medarbeidarane har behov for jamleg tilbakemelding og oppmuntring. Det er viktig å synleggjere arbeidet medarbeidarane gjer, til dømes gjennom ros i kyrkjelydsbladet, ”Medarbeidaren denne månaden” osv. Men når ein slik løfter fram ein einskild medarbeidar, er det viktig å finne fram til dei som gjer mindre synlege oppgaver over tid.

Praktisk ansvar

Vi har tidlegare nemnt at ein ideelt sett bør ha ein hovudansvarleg som har oversynet over alle dei uløna medarbeidarane og har jamleg kontakt og oppfølging av leiarane i dei ulike aktivitetane. Dette fordi det er lettare dersom ein person har det praktiske oversynet utan at det dermed vil seie at denne skal vite alt om alle til ei kvar tid. I nokre kyrkjelydar har ein tilsatt ein person og kalla stillinga ”medarbeidarkoordinator”. Vi synes det då er eit poeng å ikkje kalle stillinga ”frivillighetskordinator”. Det har med heile grunnlaget for tenkinga å gjere. Vi er medarbeidarar i Guds rike, ikkje friviljuge i ein klubb.



Dersom der er vilje og evne i kyrkjelyden, kan ein tilsetje ein slik medarbeidarkoordinator i ei prosentstilling eller utfordre ein pensjonist eller andre med god erfaring når det gjeld oppfølging av menneske. Dersom ein fordeler ansvaret på fleire, må ein sørje for at ingen fell mellom to stolar. (Sjå framlegg til utlysingstekst for medarbeidarkoordinator i vedlegget).

Informasjon

Fleire i undersøkinga gjev uttrykk for at det kan vere vanskeleg å orientere seg i kyrkjelyden. Ein person skriv: "Synes at det er vanskelig å vite hvem som har ansvaret i visse ting." Derfor kan kyrkjelyden med fordel kan lage sin eigen "Medarbeidarperm" som mellom anna kan innehalde velkomstbrev frå øvste leiar, siste årsmelding, organisasjonskart, verdi/visjon/plandokument dersom ein har, oversyn over sentrale leiarar med telefon og e-postadresse og annan viktig informasjon, samt felles opplærings- og sosiale tiltak for medarbeidarane. I tillegg kjem lokale informasjons- og opplæringsplanar, samt kontraktar og teiepliktskjema. Ringperm med ark som kan skiftast ut, gjer det lett å ha oppdatert informasjon klar når ein ny uløna medarbeidar melder seg til teneste. Andre brukar kyrkjelydsbladet til denne type informasjon eller kan laga eit standardskriv med dei viktigaste informasjonane som vert delt ut. Det er i alle fall viktig at medarbeidarane lett kan finne telefonnummer og eventuelt e-postadresse til dei tilsette og hovudledarane i dei ulike aktivitetane. Til dømes må alle vite kven dei skal ringe til når dei vert forhindra frå å kome til avtalt tid.

Avslutning/overføring

I kyrkjelydsarbeid kan ein møte menneske som sa ja til ei oppgåve på eit tidspunkt, og seinare aldri er spurt om korleis arbeidet går, om dei trivst, om ting kan gjerast annleis eller om dei ynskjer å slutte i tenesta. I undersøkinga var det nokre til dels sterke kommentarar på at ein har hatt ei teneste over tid, ingen har nokon gong spurt etter den og til slutt gjer ein beskjed om ein trekkjer seg, for så å ikkje få nokon kommentar. Det viser behovet for at alle medarbeidarane får oppfølging. Dersom dette er tydeleg og ryddig, vil ein i oppfølginga vere i stand til å fange opp signal om nokon ynskjer å slutte eller gå over i ei anna teneste.

Nokon gonger strekkjer ein uløna medarbeidar seg lengre enn det som godt er, anten fordi det er mangel på folk eller av samvitsgrunnar. Her er det viktig at den som spør, er trygg og raus nok til å la ein person få avslutte med godt samvit. På den andre sida er det viktig at ein ikkje vert stengt ute frå fellesskapen om ein tar ein pause. Dersom fellesskapen er god, vil det alltid vere plass til dei som ikkje er aktive. Dei er med likevel.



Viktige moment for å hjelpe medarbeidarar til ei forandring:

- Fang opp signal som viser at nokon ynskjer ei endring.
- Vis respekt når nokon ynskjer pause.
- La aldri ein medarbeidar slutte med dårlig samvit.
- Vurder om vedkomande kan tenkje seg ein permisjon eller overgang til anna teneste.
- Ha alltid ein oppsummeringssamtale med den uløna medarbeidaren. I ein slik samtale kan ein fanga opp erfaringar og tankar vidare for den aktiviteten. Det er viktig at samtalen vert lagt opp slik at medarbeidaren ikkje opplever at han/ho må stå til rette for å slutte.

Aktuelle spørsmålsstillingar:

- Kva har vore bra, kva har vore mindre bra? Kva er årsaka til at du ynskjer å slutte?
- Kva kan kyrkjelyden gjere for å leggje tenesta betre til rette?
- Kva røysler/lærdom/ arbeidsmetodar er det viktig å føre vidare?
- Treng du hjelp til å arbeide vidare med vanskar med oppgåva eller relasjonar i tenesta?
- Ynskjer du å vere med i ein annan samanheng i kyrkjelyden?
- Ynskjer du at kyrkjelyden skal kontakte deg att?

Takk

Det er godt å ha faste rutinar for å takka medarbeidarar for tenesta. Då vert slike markeringar like for alle, anten det gjeld gåve eller fest. Ei markering i ei gudsteneste er ein fin måte å gjere det på, gjerne med litt ekstra til kyrjekaffien etterpå. Spesielt ved overgangen frå gamalt til nytt sokneråd er dette viktig, for soknerådet er, som tidlegare påpeikt, leiarskapet i kyrkjelyden. Ein kan og gje medarbeidaren ei meir offentleg takk

t.d. i kyrkjelydsbladet.

Ein attest eller liknande som vedkomande kan bruke seinare, kan òg vere aktuelt.

Mange arbeidsplassar legg vinn på om søkjarar har vore aktiv i diverse uløna arbeid.

Døme på ein slik attest finst bak i permien som vedlegg.

Husk å la medarbeidaren slutte med godt samvit og visse om at tenesta som er gjort er høgt verdsett.

Saman om gudstenesta

Gudstenesta er medarbeidarane sin stad, som kvileplass og som plass der dei kan vere med å gje. Gudstenesta fungerer best med fleire medarbeidarar i funksjon. Dette kan vere av ulikt omfang og med forskjellige aldersgrupper involvert. Gudstenesteordninga vi har i dag, inkluderer allereie fleire enn den ansvarlege presten og eventuelt andre vigsla tenestegrupper i gudstenesta. Dei fleste kyrkjelydar har nokon i klokkarfunksjonane, ein tekstlesarar og fleire kyrkjevertar. Målsettinga er at alle skal kjenne seg heime i liturgi og gudstenestefeiring, slik at deltaking og medverknad vert ei naturleg følgje.

Undersøkinga viste at det til dels var stort sprik når det gjeld om medarbeidarane kjende seg heime i gudstenesta. Dess yngre medarbeidarane var, dess mindre var dei fortruleg med gudstenesta. To sitat frå undersøkinga viser litt av problematikken:

"Har ingen på min alder å gå i lag med til å feire gudsteneste", "Føler meg av og til litt utenfor" den harde kjerne" i menigheten".

Liturgi tyder "gudsfolket i arbeid". Utgangspunktet for tenkinga er at gudstenesta er noko som fleire skapar saman og at det er ei storsamling for heile kyrkjelyden. Fleire kyrkjelydar har erfart dette i praksis. Her finst det ingen grenser for kven som kan vere medarbeidar. Å sprengje grensene for kven som kan vere medarbeidar, skaper reell inkludering. Her har kyrkjelydar gjort nye oppdagingar til dømes ved å gjennomføre "Bli-



kjent-i-kyrkja-kurs”, gudstenesteverkstad eller ”gudsteneste for alle”.

Gudstenesta er ein heilskap med innhald, rammer og dramaturgi som heng saman, og utgjer eit heile. Med eit slikt utgangspunkt tek kyrkjelyden eit oppgjær med kva som er ”ordentlege gudstenester”. Når ein involverer fleire i førebuingane og i gudstenesta, og jobbar godt med liturgi og innhald, vert det skapt ”ordentlege gudstenester”.

Involverande høgmesse

Der ein nyttar høgmesseliturgi etter gudsteneboka, kan born, unge og vaksne delta som medarbeidarar i faste liturgiske ledd. Her kan heile familiar spørjast om å ha ansvar saman. Ein god prosess er å samarbeida med gudsteneutvalet eller ei gruppe som arbeidar med liturgien og finn ledd der fleire kan delta. Er det tvil om den liturgiske involveringa, kan biskopen spørjast. Nokre dømme:

Syndesvedkjenninga, eventuelt frå alterringen, med ein eller fleire som kneler og reiser seg under gloria.

Fleire som deler på tekstlesinga, og som får høve til kurs i tekstlesing.

I preikedelen er mykje mogleg!

Forbøn har i gudsteneboka ulike variantar. I tillegg kan ein eller fleire tenne lys i lysgloben eller ein fleirarma lysestake for kvart bønema.

Ved dåp kan medarbeidarar eller ein i dåpsfølget lese tekstar, tenne lys og tørke hovudet til dåpsbarnet.

Ved nattverd kan medarbeidarar bere inn nattverdelementa og vere med ved utdelinga. Born og unge kan halde kalken ved intinksjon.

Familiemessa

Kyrkjemøtet har vedteke eit utkast til Familiemessa (Verbum 2003). Dette legg til rette for gudstenester som involverer både born og vaksne med skikkelege rammer og liturgi med nattverdfeiring. Familiemessa legg på ein sær god måte til rette for at medarbeida-

rar i ulike aldrar og i ulikt omfanget kan delta. Erfaringa tilseier at å nytta denne liturgien fast nokre søndagar i semesteret, med til dømes to-tre faste grupper av medarbeidarar, ikkje er spesielt tidkrevjande og fungerer godt. Slik blir liturgien kjent, og tida til førebuing bli mindre.

Musikalske medarbeidarar

Det musikalske i gudstenesta gjev rom for mange medarbeidarar. Fleire kyrkjelydar utan egne kor eller songgrupper har god erfaring med å samarbeida med den lokale kulturskulen eller musistarar som elles ikkje er mykje involverte i kyrkja. Å sette av ein liten sum til slikt kvart år gjev litt handlingsrom. Nokre kyrkjelydar har òg faste band som er med etter ein oppsett plan, noko som gjev god musikalsk variasjon.

Planlegging

Mange kvir seg for å involvere medarbeidarar fordi det er tidkrevjande. Ei løysing på dette er *planlegging* i god tid. Når gudsteneplanen vert lagt semesteret før, set ein òg opp oversikt over kven som skal bidra. Slik veit medarbeidarane ”kva som skjer og når”, og den som har ansvar for gudstenesta slepp å ringja rundt veka før! Til nokre av gudsteneplanane kan ein òg planleggje at medarbeidarane tek del i førebuingane der tema og innhald vert drøfta. På denne måten skaper ein eit eigarforhold til gudstenesta og presten slepp kjensla av å stå aleine om oppgåvene.

Undervisning i liturgi

Liturgi fungerer best når den er kjent og vert gjenteken! Difor er ”det ikkje feigt å øve”! Øv gjerne einskilde ledd rett før gudstenesta byrjar.

La einskilde grupper i kyrkjelyden få godt kjennskap til liturgien, til dømes på ein kyrkjelydsweekend der ein kan lære og praktisere.

La liturgi og gudsteneste vere viktig tema i trusopplæringa og lag gode opplegg for borna, konfirmantane og ungdom som i trusopplæringstiltak deltek i ulike gudstenester.

La liturgien vere tilgjengeleg for dei som er litt ukjende med korleis ein gjer det, i gudstenestehefte, inni salmeboka eller ”på veggen” – slik vert alle inkludert!

Soknerådet sitt ansvar

Gudstenesteboka har eit avsnitt om at soknerådet har avgjerdsmynde når det gjeld gudstenesta (side 16). Det er viktig å merke seg at det er soknerådet som kan vedta at det skal søkjast om å gjere gudstenesteforsøk i kyrkjelyden.

Ungdom som medarbeidarar

I strategiplanen til Bjørgvin bispedøme er ”saman” eit sentralt nøkkelord. Saman skal me danne trygge og gode rammer for at ungdomar kan utvikla seg og veksa i det kristne arbeidet. Det handlar om å våga å gje dei unge ansvarsoppgåver og utfordringar. For å skapa engasjement og utvikling kring desse oppgåvene, treng dei unge ei nær og tett oppfølging. Dette inneberer mellom anna:

Møt ungdomane der dei er

Vi må våge å sjå på ungdomar som ressursar inn i arbeidet. Samstundes tyder det at vi må møte ungdomane der dei er. Deira bakgrunn, erfaringar og kunnskap har vi høve til å byggje vidare på og utvikla. Dette gjer at vi må dele vår kunnskap, gje råd og saman med ungdomane koma fram til korleis ein kan løysa ulike oppgåver. Det er ikkje sikkert at det som er ei sjølvsgatt løysing for ein vaksen person, er like sjølvsgatt for ein ungdom. Difor treng ungdomar nokon som set av tid til å hjelpe dei i arbeidet.

Kva kan forventast?

Om ein set av tid saman med ungdomane, viser interesse og glede av å jobba saman med dei, syner ein samstundes at ein har tillit til det ungdomane har å koma med.

Dette fører til at både ungdomane og dei vaksne kan ha forventningar til kvarandre. Seier ein ja til ei oppgåve, kan ein forventa at oppgåva vert utført. Det handlar om å våge å gje frå seg ansvar til ungdomane og skape positive forventningar om at arbeidet vert utført. På same måten kan ungdomane ha forventningar til dei vaksne. Seier ein ja til ei oppgåve, skal ho utførast!

Omsorg

Ungdomsrådet i Bjørgvin bispedøme spurde hausten 2005 om kva oppfølging ungdomane ynskjer av dei vaksne. Svara munna ut i tre hovudpunkt:

- ein som bryr seg om meg
- ein som utfordrar meg
- ein samtalepartner

Dette handlar om å investere tid saman med ungdomane. Ungdomar treng eit vakse nærver, nokon som kan sjå ungdomane, lytte til dei, vere til stades og gå saman med dei. På den måten kan ein også kome med konstruktive tilbakemeldingar som byggjer på det ein har opplevd saman med ungdomane. Slik kan ein hjelpe ungdomane å vekse i arbeidet, gjennom rettleiing og tilbakemeldingar på det ein gjer. Det er og viktig å gje dei ein stor tabbkvote og å vera der for dei når ting går galt og gje trøyst og oppmuntring.

Mange unge synest det er eit privilegium å få tildelt eit leiarverv eller ei ansvarsoppgåve. Vis at også du synes det er eit privilegium å ha ungdomar som medarbeidarar. Som ein bonus er det flott å lage eit arrangement der ungdomane sjølv får vere deltakarar. Det kan gjerna vere eit kveldsmåltid, leiartur, blåtur, ein konsert eller kino osb.

Ungdomsrådet har gjeve ut eit lite hefte med tittelen: *Oppfølging av frivillige ungdomslaiarar. Medarbeidarsamtale*”. Heftet ligg som eit vedlegg bakarst i denne permen. Det kan også lastast ned frå nettsidene www.kyrkja.no/bjorgvin.



Nyttige lenker og tilleggsstoff

Om frivillighet

<http://www.frivillig.no>

http://www.bymisjon.no/templates/Page_2054.aspx

http://www.samfunnsforskning.no/page/Publikasjoner/Publikasjoner_Rapporter_alle/7457/14422.html

<http://www.kirken.no/oslo/artikkel.cfm?artikkelid=14253>

Om leiarkurs i regi av KFUK-KFUM-speiderne; post@kfuk-kfum-speiderne.no
Eller; KFUK-KFUM-speiderne, postboks 6810 St.Olavs plass, 0130 Oslo, tlf. 22991550.

Godt lesestoff

Ressurshefte for stab og menighetsråd; Rekruttering, oppfølging og utvikling av frivillige medarbeidere i menigheten, Agder bispedømmeråd, (Gyldenløvesgate 9, 4611 Kristiansand, tlf. 38105120, e-post; agder.bdr@kirken.no, www.kirken.no/agder)

Asbjørn Kaasa; Kompendium K23.2 ”**Sosialt arbeid i samarbeid med frivillige**” Diakonhjemmets Høgskole, hausten 2004.

Nygaard, Bjørn 2001: **Alt Guds folk.** Å være medarbeider i menigheten. Betenkning utarbeidet for Kirkerådet. Oslo: Kirkerådet.

Skjævesland, Olav 1993; **Huset av levende steiner.** Oslo: Verbum.

Repstad, Pål (red). **Den lokale velferdsblanding.** *Når offentlige og frivillige skal samarbeide.* Universitetsforlaget 1998.

NOU1998:18 **Det er bruk for alle.** Styrking av folkehelse tilbudet i kommunene.

Spørreundersøkelse i regi av Diakoniutvalget i Bjørgvin bispedømmeråd: ”Saman som medarbeidarar” april 2005 <http://www.kirken.no/bjorgvin/nyhet.cfm?nyhetid=44154>

Tveiten, Sidsel (2002). *Veiledning – mer enn ord.* 2.utgave. Fagbokforlaget.

Ulønnede medarbeidere på sykehus:

Kontaktperson Ingeborg K. Fauskanger, Haraldsplass Diakonale Sykehus, tlf. 55978527, E-post infa@haraldsplass.no

Sorgarbeid; soknediakon Tone Totland, Birkeland menighet, tlf. 55 36 22 80 E-post tone.totland@bkf.no

Vedlegg

Vedlegga er meint som døme på korleis ein kan lage ulike kontraktar og oppsett til samtaler eller samlingar. I tillegg kjem det teieplikterklæringar og anna nyttig materiale for god medarbeidaroppfølging. Om du synes forslaga er gode, så kan du berre ta kopi og bruke dei som dei er. Dei ulike vedlegga finst elektronisk på www.kyrkja.no/bjorgvin.



Velkomstbrev til nye medarbeidarar

Dato _____

Kjære _____!

Velkomen som ny medarbeidar i _____ kyrkjelyd!

Takk for at du har sagt deg villig til å bruke av fritida di i _____

Din næraste leiar er _____

som lettast kan kontaktast på telefon _____ e-post _____

Ikkje nøl med å ta kontakt dersom det er noko du lurer på.

Vi arrangerer ei samling for alle nye medarbeidarar kvart halvår. Neste samling er _____

Vi samlast fyrst til ei gudsteneste i kyrkja før vi går i kyrkjelydssalen. Her møter du dei andre nye medarbeidarane og vi informerer om det som skal skje i kyrkjelyden framover. Vi avsluttar med måltidsfellesskap.

Eg legg ved informasjonsmappa vår som gjev nyttig informasjon om leiarar og kontaktpersonar i kyrkjelyden.

VELKOMEN I MEDARBEIDARFELLESSKAPEN!

Venleg helsing

Medarbeidarkoordinator

Telefon _____ e-post _____

Oppsett for medarbeidarsamtale

Medarbeidarsamtalen i _____kyrkjelyd

MÅL:

Opplever du at du er med og bidrar til å nå kyrkjelyden sin visjon og målsettingar?
Opplever du arbeidsoppgåvene dine som meningsfylte?
Synest du tenesta frå vår side er god? Kan ho bli betre?

OPPGÅVER:

Kva oppgåver klarer du best?
Kva oppgåver klarer du dårlegast?
Er det andre oppgåver du helst vil jobbe med?
Har du oppgåver du ynskjer å kvitte deg med?
Er oppgåvene i samsvar med din kunnskap/røynsle/interesse?

ORGANISASJON:

Organiserer vi arbeidet rett og rettferdig?
Kunne det vore gjort på ein annan måte?
Har du idear/tankar om korleis ein kan sikre informasjonsflyten i kyrkjelyden?

SAMARBEID:

Korleis er tilhøvet til løna og uløna medarbeidarar i kyrkjelyden?
Kan du påverke og vere med på å bestemme innhaldet i oppgåvene dine?
Medarbeidarfellesskapen: Kva er godt? Kva er mindre godt?

ANNA:

Er det noko du vil seie om min måte å leie på? Kva kan endrast – bli betre?

KONTRAKT (sjå neste side)

Oppsett for medarbeidarsamtale (framhald)

KONTRAKT

Medarbeidarsamtale

Mellom _____ og _____
Leiar uløna medarbeidar

Dato _____

Kva vart vi samde om?

Skal gjerast/betrast/endrast innan ansvarleg (kven av samtalepartnarane)

Spørsmål ved intervju av nye medarbeidarar

EVT. LOGO

Spørsmål til intervju av nye uløna medarbeidarar i _____ kyrkjelyd:

Fortel om deg sjølv: jobb, sosialt liv, hobby, born, barneborn, interesser, nådegåver, evner osv.

Korleis vil du skildre deg sjølv, sterke og svake sider?

Kva tenkjer familien din om at du engasjerer deg i kyrkjelydsarbeidet?

Fortel om eventuelle røynsler frå frivillig arbeid.

Kvifor har du lyst til å arbeide som uløna medarbeidar i kyrkjelyden vår?

Korleis ser du for deg eit ideelt samarbeid mellom dei uløna medarbeidarane og staben?

Korleis ser du for deg eit godt samarbeid mellom dei uløna medarbeidarane?

Har du røynsle i å takle personalkonfliktar, har du vore i kontrovers med overordna eller kollegaer, eventuelt familie og vener?

Lojalitet til kyrkja sitt oppdrag, visjon.

Har du noko tidsperspektiv på kor lenge du kan tenkje deg å arbeide som uløna medarbeidar hos oss?

Kva for oppgåver kan du tenkje deg?

Ynskjer du å skifte arbeidsoppgåver etter ei tid?

Kva ventar du å få att for å arbeide som uløna medarbeidar i _____ kyrkjelyd?

Har du nokon som kjenner deg som vi kan kontakte?

NB! Dette er berre eit framlegg til utgangspunkt for samtalen ...

Nokre av desse spørsmåla vil gjelde spesielle område innan kyrkjelydsarbeidet. Samtalen må tilpassast den spesielle tenesta som den uløna medarbeidaren ynskjer, t.d. ein ungdomsarbeidar, vi spør om kva vedkomande synest er ”gøy”, kan han/ho halde ein andakt ...?

For ein uløna medarbeidar som skal ha tenesta si i sorgarbeid eller besøkstenesta, er det aktuelt å spørja om vedkomande sitt tilhøve til sjukdom, død, einsemd, konfliktar, referansar.

Kontrakt for nye medarbeidarar

EVT. LOGO

Kontrakt for uløna medarbeidarar i _____ kyrkjelyd

Som uløna medarbeidar i _____ kyrkjelyd er eg kjent med at eg går inn i tenesta på fylgjande vilkår:

1. Eg vil arbeide i tråd med målsettinga i kyrkjelyden.
2. Personlege opplysningar som eg får kjennskap til i tenesta, er underlagt teieplikt. Dette gjeld òg etter at eg er gått ut av tenesta.
3. Eg har rett til ein kontaktperson som eg kan vende meg til ved faglege og personlege spørsmål.
4. Eg har rett til oppfølging i høve til den tenesta eg gjer.
5. Eg har ikkje høve til å ta imot gåver i samband med det uløna arbeidet. Dersom nokon vil gje ei gåve eller pengar, kan desse gjevast til kyrkjelyden sitt arbeid. Unnateke frå dette er blomar, konfekt eller liknande innan rimelege grenser.
6. Eg tar på meg å gjere teneste som uløna medarbeidar i _____ kyrkjelyd i tida: _____
7. Dersom eg ynskjer å slutte, ta permisjon eller skifte til anna teneste som uløna medarbeidar, vil eg gje melding i god tid.
8. Leiinga i _____ kyrkjelyd kan be meg slutte i tenesta som uløna medarbeidar, men må gje opp grunnen.

Eg har lese gjennom og akseptert konkretiseringane i kontrakten og ynskjer å ha teneste som uløna medarbeidar i _____ kyrkjelyd.

Stad, dato

Underskrifter

Teieplikt for ulønna medarbeidarar

EG FORPLIKTAR MEG MED MI UNDERSKRIFT TIL Å TEIE OM DEI PERSONLEGE OG PRIVATE FORHOLD SOM EG FÅR KJENNSKAP TIL I MI TENESTE I KYRKJELYDEN.

DETTE GJELD ÒG NÅR EG HAR AVSLUTTA TENESTA MI I KYRKJELYDEN.

NAMN.....

ADRESSE.....

.....

TLF.....

DATO

UNDERSKRIFT

Døme på utlysingstekst til medarbeidarkoordinator

”Bjergvin kyrkjelyd” er ein stor kyrkjelyd på Vestlandet, med stort mangfald i det frivillige kyrkjelydsarbeidet. Til dømes:

YNSKJER DU EI UTFORDRING?

”Bjergvin kyrkjelyd” søker etter **MEDARBEIDARKOORDINATOR** frå 1.1.2007

Viktige oppgåver vil være

- Leie / følgje opp kyrkjelyden sine ulønna leiarar av dei ulike aktivitetane
- Rekruttere nye ulønna medarbeidarar i samarbeid med desse leiarane.
- Legge til rette for at ulønna medarbeidarar får oppgåver dei kan trivast med, og får bruke sine evner og nådegåver.
- Ansvar for koordinering og opplæring av ulønna medarbeidarar.
- Ha oppdatert oversikt over kyrkjelyden sine ulønna medarbeidarar og deira tenester.
- Etablere gode rutinar for personleg oppfølging av dei ulønna medarbeidarane.
- Undervisning; legge til rette for faglig inspirasjon og opplæring for medarbeidarane.

Kvalifikasjonar;

- lojal overfor kyrkjelyden sitt ”oppdrag” og visjon
- glad i å arbeide med menneske
- gode evner til å samarbeide og å knytte kontaktar.
- relevant erfaring
- evne til å arbeide sjølvstendig.

Vi kan tilby;

Ei sjølvstendig og utfordrande stilling i eit tverrfagleg, aktivt og positivt arbeidsmiljø. Konkurransedyktig lønn

Stillingsprosent 40% (avhenger av kyrkjelydsstørrelse og økonomi)

Arbeidstid; Både dag-, ettermiddag og kveldstid, etter nærare avtale.

Næraste overordna er dagleg leiar i ”Bjergvin kyrkjelyd”

Ytterligere opplysningar får du av kyrkjevevjer/dagleg leiar eller soknerådsleiar

Sjå elles vår webside; www.bjergvin.menighet.no

Søknadsfrist 24.12.05

Søknad skal sendast til ...

Døme på medarbeidargudsteneste

Medarbeidargudsteneste kan haldast ein gong i året. Det er ei gudsteneste der ein fokuserer på medarbeidarane og det arbeidet som vert gjort i kyrkjelyden. Det er eit godt høve til å visa fram mangfaldet i kyrkjelyden.

Viktige moment i gudstenesta:

- Synleggjere mangfaldet ved å t.d. laga plakatar for alle aktivitetar/tenestegrupper . Desse kan ein sette oppe i koret under gudstenesta. Ein annan idé er å ta fram ein representant for kvar tenestegruppe under forbøna (her er det viktig å hugse alle; soknerådet, kyrkjekaffikokarane, kyrkjevertar o.l.).
- Ta tenestegruppene/aktivitetane med i forbøna.
- Synleggjere behova for medarbeidarar framover. Her er det viktig at nokon har oversikten over kvar ein har behov for nye medarbeidarar. I tillegg er det viktig å halda fram at om det er tenestegrupper/aktivitetar nokon kunne tenkje seg å gå inn i utan at det er akutt behov for fleire, så er det alltid plass for fleire medarbeidarar i ei gruppe/ ein aktivitet.

I kyrkjelydar med mange tenestegrupper, vil det verte for langt å presentera alle i ei gudsteneste. Då kan ein etter gudstenesta ta med plakatan til ein strategisk stad og la kyrkjelyden ”mingle” rundt og skaffe seg informasjon om det som opplevast interessant. I tillegg kan ein gjere som skissert under forbønsgudstenester der ein presenterer ei gruppe/eit område på gudstenester gjennom heile året.

Døme på forbønsgudsteneste

Presentasjon av nye soknerådsmedlemmer i kyrkja med forbøn

Korleis dette skal gjennomførast, er avhengig av lokale tilhøve og personane i soknerådet. Nokon stader kan ein ta soknerådet fram og la dei knele ved altaret for så å be for dei. Andre stadar vert dei presentert under kunngjeringane og bedt for generelt medan dei sit i benkane. Ein må sjå til at praksisen gjev inngang i kyrkjelyden og ikkje vert opplevd for nærgåande eller trugande for nokon.

Presentasjon og forbøn for uløna medarbeidarar i kyrkjelyden

Her kan det tenkjast ein praksis der medarbeidarar/arbeidsgreiner i kyrkjelyden vert spesielt inviterte til einskilde gudstenester.

Dette kan vere ei tydeleg påminning og understreking av at dei høyrer til den samlande gudstenestefelleskapen. Her er det viktig at alle vert inviterte. Difor er det ikkje sikkert at ei personleg innbyding til alle lar seg gjennomføre. Dersom det er råd, vil det vere det aller beste. Her har hovudleiarane eit spesielt ansvar. Det kan setjast opp ein plan for dette i gudstesteplanlegginga tidleg på året. Her er eit døme på plan:

(Dato) Høgmesse	Invitasjon til alle medarbeidarane i Alpha
(Dato) Høgmesse m/Konf.presentasjon	Medarbeidarane i ungdomsarbeidet
(Dato) Høgmesse med korsong	Medarbeidarane i musikklivet
(Dato) Diakonien sin dag	Medarbeidarane i arbeid for utv.hemma
(Dato) Misjonsgudsteneste	Medarbeidarane i misjonsarbeidet
(Dato) Helgemessesøndag	Medarbeidarane i sorgarbeidet
(Dato) Familiégudsteneste	Medarbeidarane i barnearbeidet

Slik kan ein tenkje heile kyrkjeåret gjennom, og dette vil kunne innarbeidast som ein vanleg og naturleg del av gudstenesta.

Under kunngjeringane kan arbeidet presenterast, med takk for tenesta. Deretter vert arbeidet og medarbeidarane tekne med i kyrkjebøna.

Framlegg til bøneledd i kyrkjebøna:

Barnearbeidet

Vi ber i dag særskilt for alle medarbeidarane i barnearbeidet i kyrkjelyden vår. Takk for den einskilde medarbeidaren. Vi ber om frimot og styrke i tenesta i møte med borna. Vi ber særskilt for(søndagsskule/lokale tilhøve). Styrk og utrust medarbeidarane dine til tenesta og sign dei slik at dei framleis får vere til signing.

Teneste i møte med sørgjande

Vi ber i dag særskilt for dei som har teneste i møte med sørgjande. Gje dei innsikt og klokskap til å gå saman med dei som er i sorg. Vi ber for leiarane i sorggrupper og for dei som møter einskildmenneske. Vi ber om at dei kan bringe von til menneska dei møter. Ver nær og sign dei trufaste medarbeidarane dine.

Gudstenesteutval – mandat

Visjonen for gudstenestearbeidet i Den norske kyrkje er: fleksibilitet, involvering og lokal forankring. Gudstenesta er kyrkjelyden si gudsteneste. Soknerådet kan utnemna eit gudstenesteutval som saman med prest og organist/kantor skal arbeida med gudstenesta.

Framlegg til mandat for gudstenesteutval:

Gudstenesteutvalet skal på vegne av soknerådet og kyrkjelyden samarbeida med prest og organist/kantor og andre kyrkjelege tilsette om gudstenester, kyrkjemusikk og liturgiar for å:

- verkeleggjara visjonen om gudstenester prega av fleksibilitet, involvering og lokal forankring
- laga betre hovudgudstenester så fleire kjem, eventuelt laga alternative gudstenester
- involvera fleire i planlegging og gjennomføring av gudstenester, gjerne delta sjølv
- ha eit særskild fokus på å involvera og leggja til rette for born og ungdom
- vera med å planlegga gudstenestelivet i kyrkjelyden i eit heilt semester/år
- bidra til å gjennomføra dei liturgiske forsøksordningar som soknerådet har vedtatt
- eventuelle andre tiltak

Soknerådet har ansvar for å ta vare på medarbeidarane i gudstenesteutvalet gjennom:

- **Rekruttering:** Det er viktig med god aldersspreiing og det må vera ungdommar med fordi gudstenesta må vera for alle generasjonar.
- **Opplæring:** Det fruktbart å gå gjennom gudstenesta ledd for ledd med dei tilsette for å forstå einskildledda og evaluera gjennomføring og finna forbetringar før ein arbeidar med store forandringar. Gudstenesteutvalet må få hjelp til setja seg inn i dei ordningar, dispensasjonsreglar og forsøksordningar som finst.
- **Oppfølging:** Soknerådet må aktivt følge opp arbeidet ved å spørja etter det som vert gjort og oppmuntra desse medarbeidarane og sørga for at dei får gjennomført noko. Medlemer av utvalet må få høve til å delta på aktuelle kurs og samlingar.
- **Avslutning/overføring:** Gudstenesteutvalet skal oppnemnast for ei fastsett tid, t.d. 1 eller 2 år og soknerådet bør ha ein samtale med utvalet for å få del i erfaringane deira.

Prest og kantor har ansvar for gudstenesta, men det er ikkje til hinder for at dette ansvaret blir utført saman med uløna medarbeidarar og eit gudstenesteutval. Biskopen har bede prestane om å bidra til og gje tid til eit godt samarbeid og gje rom for involvering i gudstenesta.

Avgjersmynde:

Soknerådet har avgjersmynde i nokre gudstenestespørsmål etter generalrubrikken fremst i gudstenesteboka og som kan vedta forsøksordningar for gudstenesta. (jfr. rundskriv frå kyrkjerådet på www.kyrkja.no)

Biskopen kan godkjenna andre forsøk med gudstenesta, søknader skal sendast om prosten for uttale. Det er soknerådet som søker og ein må visa at forsøket er handsama både i sokneråd og gudstenesteutval.

Prosten kan godkjenna nattverdmedhjelparar og endring i gudstenestetidspunkt og forsøk med alternativ plassering av dåp. Det treng ikkje å søkjast om inntil 4 familiegudstenester/familiemesser med nattverd i året.

(framhald neste side)

Gudstenesteutval – mandat (framhald)

Frå tenesteordningane:

”presten skal.. ..utføre forkynnerarbeid og i samarbeid med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.” (Tjenesteordning for menighetsprester §2d)

”Forettende prest har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger. Presten har i denne sammenheng rett til å treffe beslutning i alle forhold der beslutningsmyndigheten ikke er lagt til andre enn presten.” (Tjenesteordning og for menighetsprester §7)

”Kantor er forpliktet på de planer og prioriteringar menighetsrådet fastsetter i samråd med kirkelig fellestråd, innenfor de planer og programmer som er fastsatt for kirkemusikktjenesten i Den norske kyrkje. Tjenesten utføres i samarbeid med ansatte og frivillige i menigheten.” (Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kantorer §3)

Døme på sosial samling for medarbeidarar

Sosial samling for medarbeidarane i prestegjeld
(her kan ein avgrensa utvalet til å gjelde medarbeidarane innanfor ei arbeidsgrein, til dømes kyrkjevertar)

Stad:

Dato:

Tidsramme:

Servering: Enkel kveldsmat, kaffi og te. (det må dekkast på og handlast inn på førehand)

Inviterte: Alle medarbeidarane (ev. kyrkjevertar)

1. Leiar (eller nokon frå sokneråda som ein har invitert med seg) ynskjer velkommen og deler eit ord, dikt eller salme. Fortel litt om programmet og tidsramma for kvelden.
2. Er teamet/gruppa ukjent for kvarandre, er det fint med ein presentasjonsrunde.
3. Har nye kome med i tenesta, må han/ho/dei ynskjast velkommen og presenterast for teamet.
4. Bordvers og mat. Praten går om laust og fast. Som leiar må ein sjå til at ingen fell utanfor.
5. Når alle har fått forsynt seg med maten, kan leiaren ta initiativ til å samtale om korleis tenesta fungerer for dei frivillige. Korleis dei frivillige opplever tenesta og oppgåvene. Her er det rom for å komme med forslag til endringar, til å dele av erfaringar, m.m.
6. Det er viktig å lytte til alle – ein god ide er å skrive ned det som vert sagt. Slik kan ein lettare lage eit referat som kan sendast ut i etterkant til både dei som møtte opp og dei som vart forhindra i å møte.
7. Er det frivillige medarbeidarar som skal avslutte tenesta si, er denne kvelden eit fint høve for å markere dette med ”Takk”. Gjerne i form av ein blom/gåve og ei skriftleg helsing som vedkommande kan ta med seg heim. Flott om nokon frå sokneråda kunne komme med ei takkehelsing.
8. Til kveldens avslutning er det viktig at leiaren kjem med ros, oppmuntring og rikeleg med gode tilbakemeldingar til dei frivillige medarbeidarane. Lat alle få kjensle av at tenesta dei utfører er høgt verdsett!
9. Avslutt kvelden med ein enkel andakt, salme e.l. Alt etter kva som høver best!

Takk for i kveld!

Døme på informasjonsskriv til medarbeidarane

Utfordringer og muligheter

Hei

Vi i Kyrkjelydsutvalget på Litlesotra (KULS) vil gjerne bruke denne sommermailen til å komme med to budskap.

- 1) Vi trenger nye medarbeidere i flere av våre arbeidslag
- 2) Du er invitert på "kick off"-samling !

1) Nye medarbeidere

Arbeidet i kirken vår er mangfoldig og spennende. Mange deltar og det er nødvendig. Vi har stadig fokus på at den enkelte må ta del i den delen av arbeidet som vi har en egen "motor" for - noe vi har lyst til å gjøre. På den måten går arbeidet i seg selv greiere. Når høsten setter inn har vi hatt dialog med de enkelte enhetene og noen av disse har meldt behov for hjelp. Om du sjølv eller om du kjenner noen som du tror kunne tenke seg å deltatt i en gren av arbeidet ville det vært flott om du kunne være vår utsendte og om du ville våge å utfordre på våre vegne. To og to kan gjerne utfordres sammen om det er enklere. De oppgavene vi trenger hjelp til er:

Kirkeverter og tekstlesere

- 1 tekniker (kjøring av Powerpoint presentasjoner)
- 1 tekstleser (leser søndagens tekster fra lesepulten + kunngjøring)
- 4 kirkeverter ([les mer om kirkevertenes oppgaver her](#))

Disse har oppdrag om søndagen i tilknytning til gudstjenestene. Oppgavene utføres 2-3 søndager i halvåret. Kontaktperson er Olav Fjeldstad: Mail: Olav.Ingard.Fjeldstad@teknologisk.no, mobil 98 22 78 34

KM Kluzz

– Behov for 4 ledere fra høsten.

KM Kluzz har sine aktiviteter annenhver tirsdag og er et arbeid for barn og unge i alderen 4-13 år. [Les mer om KM Kluzz her](#). Kontaktperson er Ranveig Bungum:

Mail: rlbungum@online.no, mobil 957 52 077

Søndagskolen

Har behov for en ekstra leder til søndagsringen, en til den eldste søndagskolesgruppen (Foldnes skole og idrettsaktiviteter for de eldste) og en (helst to) ledere til søndagskolen. Oppgavene her kan variere fra å bidra med aktiviteter og evt. holde andakt. Oppgavene utføres 3 søndager i halvåret. [Les mer om søndagskolen her](#). Kontaktperson er Toril Herdlevær Kvalheim: Mail torilkvalheim@hotmail.com, mobil 907 29 222



Sotra barnegospel

Intet behov er meldt for ledere, men de ønsker seg musikalske krefter til opptredner etc. Kan du spille et instrument vil de bli glad for å høre fra deg. Kontaktperson er Hermund Rebnor: Mail hermundr@netcom.no , mobil 928 48 322

Forsangertjenesten

Melder behov for en eller to forsangere. Forsangerne synger til gudstjenestene og tjenesten utføres 2-3 søndager i halvåret. [Les mer om forsangertjenesten her.](#) Kontaktperson er Trond Høvik- Mail: trond.hoevik@hjemme.no, mobil 91 73 25 65

Kan du bidra her?

2) Kick off-samling

Vi i KULS ønsker å lage til en oppstartssamling i Foldnes kirke for alle medarbeidere i kirken vår. Det blir en spennende kveld med variert program som skal skape begeistring og inspirasjon! Datoen for samlingen er :

Torsdag 31. august kl. 20.00

Sett av datoen nå så vil vi komme tilbake med mer informasjon senere.

Så ønsker vi deg en riktig god sommer. Ta litt fri fra tjenesten og nyt årstiden!

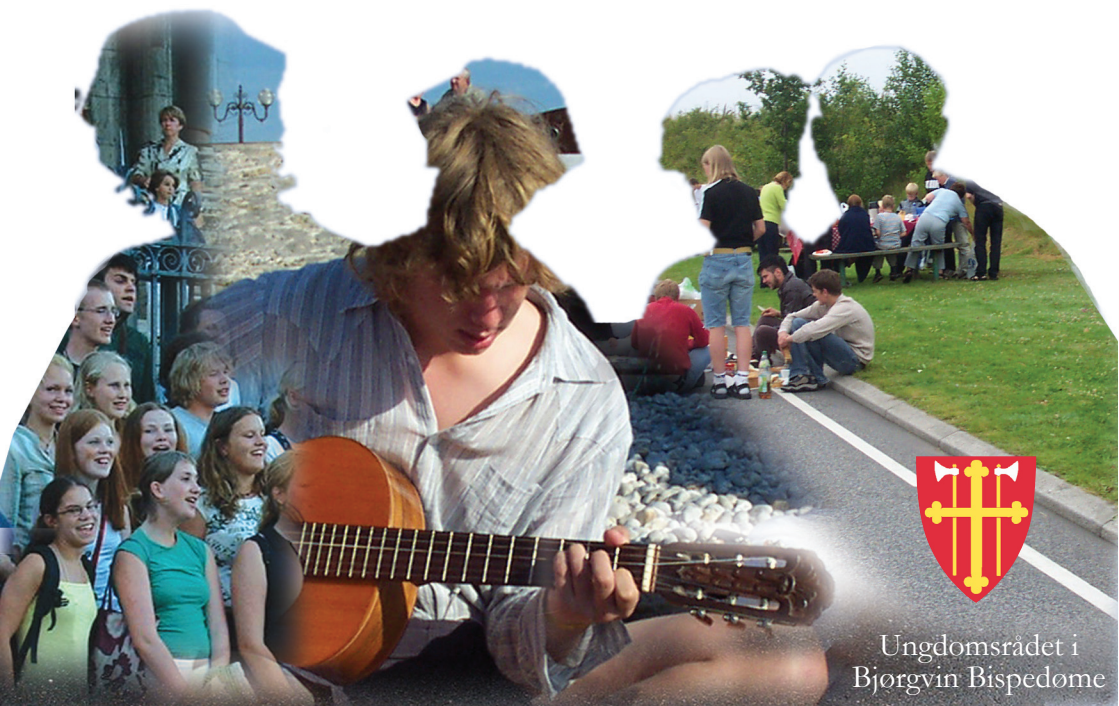
Oppfølging av frivillige ungdomsleiarar

Medarbeidasamtale

Eg ynskjer:

ein som bryr seg om meg
ein som utfordrar meg
ein samtalepartnar

("kva oppfølging ynkjer du av ungdomsarbeidaren?")



Ungdomsrådet i
Bjørgvin Bispedømme

Ungdomstinget 2005

”Ungdomsleiaren det er meg det!”

I januar 2005 vart Ungdomstinget (UT) i Bjørgvin arrangert med tema: ”Ungdomsleiaren - det er meg det!” Deltakarane gav uttrykk for at dei ynskja tettare oppfølging. I ein resolusjon til kyrkjelydane gav UT:05 fylgjande konkrete utfordringar:

- Alle leiarar bør få tilstrekkeleg og tilpassa opplæring før dei byrjar som leiarar.
- Leiarane bør få undervisning og åndeleg påfyll undervegs i arbeidet.
- Det må vera mogleg for alle leiarar å utveksla erfaringar.
- Alle leiarar i ungdomsarbeidet bør få personleg rettleiing minst ein gong i semesteret.
- Alle ungdomsleiarane bør ha ein kontaktperson som dei kan kontakta, også utanom dei avtalte møta ein gong i semesteret.
- Alle ungdomsleiarar treng ei arbeidsskildring.

I resolusjonen frå UT:05 kjem det tydeleg fram at unge leiarar ynskjer å bli sett, høyrte og rettleia i det arbeidet dei gjer. Ei av utfordringane UT:05 har gitt kyrkjelydane og organisasjonane, er å invitera til ein **medarbeidarsamtale** ein gong i semesteret. I denne brosjyren vert medarbeidarsamtalen omtalt som ein samtale mellom ein **frivillig ungdomsleiar** og ein **ungdomsarbeidar**. Ungdomsarbeidaren er den som har ansvaret for ungdomsarbeidet. Det kan vera ein hovudleiar, prest, kateket, diakon, eller ein annan eigna vaksen person.

Kvifor medarbeidarsamtale?

Har du nokon gong tenkt over kven du er? Kva som påverkar avgjersla i vallsituasjonar du vert stilt overfor? Kven førebileta dine er? Korleis dei har påverka deg?

Som ungdomsarbeidar er du eit førebilete for mange unge. Kanskje eit større førebilete enn du anar eller ynskjer? Du har ein unik sjanse til å påverka dei frivillige ungdomsleiarane til eit positivt og fruktbart arbeid, anten det er som klubbleiar eller styreleiar.

I ein slik prosess handlar det om korleis ein kan vera med på å utvikla dei unge leiarane sine evner som leiarar.



Det handlar om å vera med å forma eller danna menneske. Omgrepet danning gir uttrykk for ein prosess der ein vert utfordra i nye og ukjente situasjonar. Som ung leiar møter ein stadig desse situasjonane, dei frustrerande augneblinka, dei gode opplevingane eller dei tilfella der ein treng gode råd. Når ein stadig møter på nye situasjonar treng ein nokon å samtala med. Målet er å leia ungdommar så langt at dei igjen kan leia andre ungdommar.

Forskning syner at tilsette som deltek jamleg på medarbeidersamtale skil seg frå dei som ikkje får dette tilbodet. Resultata syner at den tilsette trivst betre, får nytta evnene sine, tek initiativ, får tilbakemelding og oppfølging og opplever i større grad at han/ho kan påverka avgjersler. (Ledelse og Næringsliv nr.40, 2002). Det eksisterer ingen liknande undersøkingar av medarbeidersamtalar med frivillige ungdomsleiarar. Likevel er det grunn til å tru at verdien er like stor i det frivillige arbeidet.

Medarbeidersamtalen

Ein medarbeidersamtale kan ha ulike definisjonar. I denne samanhengen vert medarbeidersamtalen omtala i to setningar som dannar grunnlaget for korleis ein medarbeidersamtale kan utførast og kva som kan ligga til grunn.

Ein samtale mellom ungdomsarbeidaren og den frivillige ungdomsleiaren som er førebudd og jamleg. Samtalen inneheld gjensidige tilbakemeldingar, målsetjingar og klargjering av moglege utvikling.

Førebuing

I førebuinga av medarbeidersamtalen bør ungdomsarbeidaren danna seg eit inntrykk av kva aktivitet den frivillige ungdomsleiaren er ein del av, og hans/hennar virke i dette arbeidet.

Dette kan vera den fyrste medarbeidersamtalen den frivillige ungdomsleiaren deltar på. Difor kan det vera nyttig å ufarleggjere medarbeidersamtalen. Dette kan ein gjera ved ei munnleg forklaring på kva ein medarbeidersamtale inneber.

o Introduser kort kva ein medarbeidersamtale er, og skisser måla med samtalen.

o Førebu den frivillige ungdomsleiaren på kva samtalen kan innehalde. Då kan den frivillige ungdomsleiaren også få høve til å førebu seg.

o Presiser at du har teieplikt.

For at den frivillige ungdomsleiaren skal få høve til å førebu seg, må invitasjonen koma god tid i forkant. Innkallinga presiserer tid og stad. Det er viktig å finna ein stad som dannar trygge rammer for samtalen.

Samtalen

Korleis starta ein medarbeidersamtale?

Ein medarbeidersamtale bør ha ei uformell innleiing. Korleis går det? Har det skjedd noko nytt sidan sist? Kanskje det er mogleg å referera til ei hending der begge var til stades, eller spørja korleis førre arrangement med ungdomsgruppa gjekk. Med andre ord bør ungdomsarbeidaren vita kva som har skjedd og vera oppdatert på aktivitetar, utfordringar og spørje konkrete spørsmål for å få ein god start på medarbeidersamtalen.

Innhaldet i medarbeidarsamtalen

Innhaldet i medarbeidarsamtalen kan ta utgangspunkt i tre hovudoverskrifter: Livet, trua og tenesta. Det er ikkje naudsynt å samtala om dei tre temaa kvar gong. Ta gjerne utgangspunkt i eit eller to tema. Kanskje den frivillige ungdomsleiaren har ynskje for kva tema ein skal samtala kring?

1. Livet

I løpet av ein dag er den frivillige ungdomsleiaren innom fleire arenaer som skule/ jobb, familie, fritidsaktivitetar osv. Mange tankar vert danna gjennom møtet med desse arenaene. Det kan vera verdifullt å la den frivillige ungdomsleiaren få høve til å fortelja om det som skjer i livet hans/hennar. Det skal vera opning for å ta opp personlege ting, men ein viktig hugseregul er at det ikkje er ungdomsarbeidaren som må løysa alle desse utfordringane. Gi støtte og råd, men vis vidare til andre om det er naudsynt.

Gjennom ulike aktivitetar (fritid, skule, osv.) får den frivillige ungdomsleiaren med seg ulike impulsar og erfaringar. Kan ein nytte nokre av desse erfaringane inn i det frivillige arbeidet ungdomsleiaren gjer? Er det mogleg å trekka parallellar slik at desse erfaringane kan nyttast, evt. korleis?

2. Trua

For å kunna få til ein god dialog kring trua er det viktig at ungdomsarbeidaren kjenner den frivillige ungdomsleiaren godt. Likevel kan det vera utfordrande å finna ein god måte å koma inn på temaet. Spørsmål ein kan drøfta kan td. vera: Korleis er det å vera eit førebilete? Korleis er det å vera ein kristen ungdomsleiar? Kva positive/negative konsekvensar kan du sjå? Kor hentar du åndeleg "påfyll"? Kva opplever du fint/ utfordrande ved trua?

3. Tenesta

Teneste vert i denne samanhengen sett som kva oppgåver den frivillige ungdomsleiaren har. Sentrale spørsmål kan ta utgangspunkt i dei konkrete oppgåvene ungdomsleiaren har og kva ansvar dette inneberer. Nokre har kanskje trong for å få hjelp til å finna ut av kva oppgåvene eigentleg går ut på. Korleis kan ein utvikla arbeidet og seg sjølv gjennom dei oppgåvene ein har? Bli einige om få konsentrerte utfordringar som ein aktar å gjennomføra.



Oppfølging

I innleiinga vart det presisert at ein medarbeidarsamtale bør skje jamleg. UT:05 ytra ynske om ein medarbeidarsamtale ein gong i semesteret. For å kunna gje ei god oppfølging kan følgjande punkt vera sentrale:

• Ærleg og konkret

Ver ærleg og konkret i tilbakemeldingane. Husk å grunngje kva som er bra, og kvifor det fungerer.

• Stikkord

Skriv ned eit par stikkord under- eller i etterkant av samtalen. Desse stikkorda vert følgd opp i neste medarbeidarsamtale. På den måten kan medarbeidarsamtalen fungera som ein kontinuerleg prosess.

• Nye utfordringar

Eit mål er at den frivillige ungdomsleiaren skal veksa i det arbeidet han/ho er ein del av. Bli einige om få konsentrerte utfordringar som ein aktar å gjennomføra.

• Ver tilgjengeleg

Ver tilgjengeleg utanom medarbeidarsamtalane. Følg opp det du lover. Ikkje lov noko du ikkje kan stå for/halda.

Tips til utføringa av ein

medarbeidarsamtale

Ein dialog

Ein medarbeidarsamtale er ein dialog. Dette stiller krav til begge partane sine evne til å kommunisera samt evne til å lytta og prøva å forstå kvarandre sine synspunkt. Her er det fleire viktige moment ein bør vera medviten til.

Å stilla opne, - og lukka spørsmål

Ofte kan det vera nyttig å stilla spørsmål for å kartlegga eller skjøna kva situasjon den frivillige ungdomsleiaren står i/eller ynskjer å presentera. Dette kan bli gjort ved å stilla *opne*- og/eller *lukka* spørsmål. Spørsmål der ein får korte svar som td. ja eller nei, vert karakterisert som *lukka* spørsmål. Denne måten å stilla spørsmål på kan fort føra til eit ”spørsmål- svar- spel”. Difor bør *lukka* spørsmål bli kombinert med *opne* spørsmål. *Opne* spørsmål gjev høve til å fortelja fritt. Slike spørsmål kan starta med eit innleiande innlegg som vil bli kommentert av den frivillige ungdomsleiaren, eller ein kan innleia spørsmåla med spørjeorda: kva, korleis eller kvifor.



Å lytta

Som frivillig ungdomsleiar er det viktig å ha nokon å samtala med. Dette bør vera ein person som den frivillige ungdomsleiaren har tillit til. Ein måte å skapa tillit på er at tilhøyraren lyttar aktivt til det den frivillige ungdomsleiaren har å koma med. Som ung er ein kanskje meir usikker og uerfaren enn den som lyttar. Den frivillige ungdomsleiaren er dermed ute etter å finna ein person som bryr seg og som er oppriktig interessert i det han/ho har å fortelja.

Vis at du bryr deg!

Nokre tips:

- Ikkje avbryt den som pratar,
- skru av mobiltelefonen,
- ikkje kikk på klokka,
- ikkje gi utrykk for at dette er ein del av dine keisame, "obligatoriske oppgåver".

Korleis formidla tips/råd?

Ei utfordring kan vera av variabel storleik, og vert tolka ulikt. Dermed må kvar enkelt utfordring liggja til grunn for korleis ein skal løysa/kommunisera problemet. Om ei sak skal fylgjast opp av ungdomsarbeidaren må den frivillige ungdomsleiaren få innsikt i korleis dette vil bli gjort, og gi sitt samtykke.

1. Å reflektera seg fram til ei løysing

Om det oppstår ei utfordring vert ho ofte sett frå berre ei side. Difor er det lurt å oppfordra den frivillige ungdomsleiaren til å reflektera over andre sider av saka. Når ei løysing skal diskuteras bør den frivillige ungdomsleiaren fyrst få høve til å koma med sine forslag. Prøv å formulera spørsmål kring utfordringa som kan skapa tankar om korleis den frivillige ungdomsleiaren sjølv kan koma fram til eit løysingsforslag.



Fokuser på det positive!

2. Sett i lys av liknande hendingar

Det er ikkje alltid like enkelt å skjøna eller vera einig i /mottakeleg for konkrete råd som seier korleis ein skal løysa ei utfordring. Den som innkallar til medarbeidarsamtalen er ofte eldre og har meir livserfaring enn den frivillige ungdomsleiaren. Dermed kan ungdomsarbeidaren formidla ein budskap gjennom ein historie eller ei tidlegare oppleving av ei liknande utfordring. Ein slik metode kan stimulera til eigne refleksjonar. Sjølv om ungdomsarbeidaren syner til eigne erfaringar er det viktig å vera merksam på at dette ikkje skal ta fokuset i samtalen.

3. Konkrete råd

I nokre høve er det naudsynt å vera tydeleg og klar i dei råda ein gjev. Lag ein konkret handlingsplan over korleis de skal gå fram for at utfordringa skal bli løyst på ein best mogleg måte.

Å vera leiari i ung alder kan vera ei stor utfordring. Det er mange eksempel på utbrente og slitne leiarar. Ofte kan det vera for mange oppgåver, usemje i styret, ingen å søka råd hos osv. som kan vera årsaka. Desse historiene og desse ungdommane må me ta seriøst og hjelpa dei så langt som det er mogleg. I ein medarbeidarsamtale skal det vera opning for å koma med desse frustrasjonane. Samstundes er det viktig å fokusera på det som fungerer.

Mange har også ei god oppleving av å vera ungdomsleiar. I samtalen er det like viktig å oppmuntra, setja fokus på det positive som skjer i arbeidet og syna at ein er merksam på innsatsen som vert gjort. Ofte kan berre eit "takk" vera til stor inspirasjon til å fortsetta arbeidet.



Kjelder

- **Bedin**

Eksempel på gjennomføring av medarbeidersamtale. (Internett) Tilgjengeleg: <http://www.bedin.no/CWObjekter/Medarbeidersamtale.rtf> (28.09.05)

- **Granerud, M.** (2002)

18 råd for utviklingssamtalen. (Internett) Tilgjengeleg: <http://www.ukeavisenledelse.no/cgi-bin/ukeavisen/imaker?id=2677> (07.10.05)

- **Granerud, M.** (2004)

Medarbeidersamtale. (Internett) Tilgjengeleg: <http://www.ukeavisenledelse.no/cgi-bin/ukeavisen/imaker?id=2202> (07.10.05)

- **Lassen, L.** (2002)

Rådgiving. Kunsten å hjelpe. Universitetsforlaget

- **Ledelse og Næringsliv nr.40,**

2002 (Internett) Tilgjengeleg: <http://www.ukeavisenledelse.no/cgi-bin/ukeavisen/imaker?id=2892> (01.10.05)

- **Nilsen, R. G** (2005):

"Ein våg me ikkje har visst um". Ein studie av danningspotensial i ein frivillig ungdomsorganisasjon. Masteroppgåve i musikkpedagogikk, Griegakademiet/ Høgskulen i Bergen

- **Pettersen, R. & Løkke, J.** (2004)

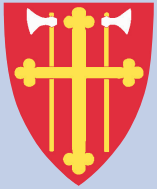
Veiledning i praksis- grunnleggende ferdigheter, Universitetsforlaget

Brosjyren er utarbeida av:

Ungdomsrådet i
Bjørgvin Bispedøme.
Christian Otto Ruge, prosjektleiar for
"Ungdomsprosjekt Midhordaland

Tekst:

Ragnhild Grov Nilsen
ragnngn@gmail.com



BJØRGVIN BISPEDØMERÅD

Postboks 1960, Nordnes

5817 Bergen

Tlf. 55 30 64 70

e-post: bjoergvin.bdr@kyrkja.no

www.kyrkja.no/bjorgvin

