

LOKAL DIAKONIPLAN

FOR

NØTTERØY MENIGHETER

Nøtterøy, Teie og Torød sokn



”Hva vil du jeg skal gjøre for deg”

(Jesus, i evangelisten Lukas kapittel 18, vers 41)



INNHOOLD:

Innledning.....	s 3
Definisjon av kirkens diakoni	s 4
De fire hovedområdene.....	s 4
Fakta om diakoni.....	s 6
Visjon for Den Norske Kirkes diakonale tjeneste	s 7
Hovedområder og aktiviteter.....	s 8
Hovedområdene «Nestekjærlighet» og «Inkluderende fellesskap»...	s 8
Hovedområdene «Vern om skaperverket» og «Kamp for rettferdighet».....	s 9
Satsningsområder.....	s 10
Sorgarbeid.....	s 11
Besøktjeneste.....	s 12
Medarbeideroppfølging.....	s 13
Global diakoni.....	s 14
Misjonsprosjekt Filippinene.....	s 14
Menighetens fasteaksjon til Kirkens Nødhjelp (KN).....	s 15
Evaluerings.....	s 16
Epilog.....	s 17
Vedlegg 1 Taushetserklæring.....	s 18
Vedlegg 2 Samarbeidsavtale.....	s 19
Vedlegg 3 Evalueringsskjema.....	s 20
Vedlegg 4 Veiledning til medarbeideroppfølging.....	s 21
Vedlegg 5 Medarbeideravtale.....	s 28

Planen er vedtatt av menighetsrådene i Teie 20. januar 2016, Torød 27. januar 2016 og Nøtterøy 10. februar 2016.



INNLEDNING

En ny diakoniplan for Den norske kirke ble vedtatt på kirkemøtet i november 2007. Planen er en rammeplan som er utgangspunkt for vår lokale diakoniplan. Høsten 2008 ble "Plan for diakoni" gjort kjent og gjennomgått for stab og menighetsrådsmedlemmer.

Menighetsrådene i Den norske kirke på Nøtterøy vedtok i juni 2009 lokal diakoniplan for Nøtterøy menigheter 2009-2011.

Vi ønsker å innby alle mennesker til gudstjeneste og menighetsfellesskap. I dette fellesskapet kan man finne trøst, håp, glede, inspirasjon og utrustning. Fra dette fellesskapet sendes vi også ut i hverdagen, til et liv i tjeneste for Gud og våre medmennesker.

Når det gjelder utdyping av diakoniens begrunnelse, utgangspunkt og preg generelt, viser vi til "Plan for diakoni i Den norske kirke" (www.kirken.no)

Av gode grunner har vi i lokalplanen likevel lagt inn korte, sentrale avsnitt fra hovedplanen. I tillegg er begrepet "diakoni" forklart i avsnittet "Fakta om diakoni".

Vår lokale diakoniplan må gjerne sees i sammenheng med andre viktige lokale planer for menighetene våre.

Denne planen er en revidert og videreført utgave av "Lokal diakoniplan for Nøtterøy menigheter 2009-2011". Revideringsarbeidet er gjort i samarbeid av sokneprest Tom Olaf Josephsen, diakoniarbeider Margaretha Almenningen og diakon Dag Litleskare.

Vi ønsker og håper at planen blir til nytte og inspirasjon, til beste for vår neste.

Nøtterøy, november 2015,
Tom Olaf Josephsen, Margaretha Almenningen, Dag Litleskare

Planen er gjennomgått og foreslått av diakoniutvalget i Nøtterøy menigheter 7. desember 2015. Utvalget foreslår hoved-revidering neste gang i 2020.

Planen er vedtatt av menighetsrådene i Nøtterøy 10. februar 2016,
Teie 20. januar 2016 og Torød 27. januar 2016.

*EN KIRKE UTEN DIAKONI
ER SOM VENUS FRA MILO.
VAKKER, MEN UTEN ARMER.*

SIGURD OSBERG





DEFINISJON AV KIRKENS DIAKONI

"Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet".

Planen er ment å være et redskap til å tenke, planlegge og gjennomføre diakonale tiltak og satsingsområder i menighetenes arbeid. Planen tar derfor i stor grad utgangspunkt i eksisterende aktiviteter og arbeidsområder, både av tydelig diakonalt preg og av aktiviteter ellers. Samtidig ønsker vi å sette ekstra fokus på noen arbeidsområder vi mener er viktige ut fra en helhetstenking. Begge deler vil framgå av planen videre.



*DET FINESTE ROMMET HUN VET
SOM ROMMER NESTEKJÆRLIGHET
HETER TILSTEDEVÆRELSE*

BRITT SUNDAL

Som hovedplanen legger vekt på, ønsker også vi at diakoni skal ligge som en stødig grunnmur under alt vi gjør og planlegger i menigheten nå og i framtida. Dette er i tråd med diakoniens forankring i Bibelen og kirkens praksis gjennom historien. Vi ønsker at en diakonal holdning og praksis må prege menighetene våre og alle kristne, (*allmenn diakoni*). Samtidig ser vi at diakonien også må være organisert og målretta, både når det gjelder å ivareta enkeltmennesker og grupper.

Diakoni springer ut fra menighetenes samling, gudstjenesten, der ordet om Kristus, bønnen, fellesskapet og nattverdfeiringen er sentralt. (Ap.gj. kap. 6).

DE FIRE HOVEDOMRÅDENE:

Planen har tatt utgangspunkt i de fire hovedområdene rammeplanen har gitt:
(Tekst i kursiv er utdyping, hentet fra hovedplanen;
"Plan for diakoni i Den norske kirke")

- Nestekjærlighet

Slik som Kristus gav seg selv for oss, skal vi gi vårt liv til andre. Dette kan skje gjennom praktisk omsorg; barmhjertig holdning og handling.

*DET MEST MENINGSFULLE LIVET ER
DET LIVET SOM LEVES TIL ANDRE
MENNESKERS BESTE....
MEDMENNESKERS LIV ER
VÅRT KALL.*

PER ARNE DAHL I BOKA «KJÆRLIGHETEN FORENER»



Nestekjærlighet omfatter alle sider ved mennesket. Det er perioder i livet hvor man har evne og mulighet til å gi, andre ganger trenger man selv å få. Gjensidighet er et nøkkelord. Livsbetingelsene er ulike, noen har det vanskeligere enn andre. Mulighetene for endring er forskjellige. Omsorg og nestekjærlighet bygger på gjensidighet, likeverd og respekt for den andres integritet.

- Inkluderende fellesskap



Inkluderende fellesskap er et viktig uttrykk for kirkens medmenneskelige omsorg. Dette fellesskapet beskrives i Bibelen som en kropp med mange ulike lemmer og funksjoner (1. Kor. 12). I dette fellesskapet møtes mennesker av begge kjønn med ulike funksjonsevner, ulik kultur og etnisk bakgrunn. I et inkluderende fellesskap skal den enkelte både se og bli sett. Der gis gjensidig trøst og hjelp, der frigjøres nye krefter og nytt håp.

- Vern om skaperverket

Vern om skaperverket er en del av Guds forvalteroppdrag og innebærer et ansvar for å bevare hele skaperverkets integritet. I dag er det synlig at skaperverket, mange dyre- og plantearter og hele økosystemer, trues på forskjellige måter gjennom menneskelig aktivitet og grådig ressursbruk. En forståelse av mennesket som herre og hersker over naturen må korrigeres.

Kirken trenger å styrke forståelsen av mennesket som avhengig av alle dets relasjoner - til Gud, til medmennesket, til seg selv og til resten av skaperverket. Her kan vi hente inspirasjon blant annet fra den samiske og keltiske tradisjon. Målet er glede og takknemlighet over tilhørigheten til skaperverkets økologiske fellesskap. Dette fører til tydelig tale i samfunnet og til konkret handling i eget liv.



- Kamp for rettferdighet

Kampen for rettferdighet innebærer å stille seg ved siden av medmennesket, ikke som passiv tilskuer, men i aktivt engasjement. Mennesket lever i og er avhengig av samfunnsmessige strukturer. Verdensomspennende systemer er med på å bestemme den enkeltes liv. Det er derfor nødvendig å klargjøre årsakene til menneskelig nød og lidelse, arbeide for å endre forhold som opprettholder nødstilstander og skape nye livsmuligheter. Å vise solidaritet er å ta opp kampen og arbeide for rettferdighet og fred.



FAKTA OM DIAKONI

- Bakgrunn og begrunnelse:

Ordet **diakoni**, av gresk; "tjeneste".

Diakoni: "sosialt arbeid drevet av kirkene. Ifølge Det nye testamente bruker Jesus begrepet *δίακονος* (*diakonos*)- "*tjener*" om seg selv. Det fortelles også i Apostlenes gjerninger om den første menighets utvelgelse av de første diakoner som skulle ta seg av alt hjelpearbeid i menigheten og også være sjelesørgere. Hjelp til fattige og trengende i en kristen menighet omtales derfor ofte som diakoni.

Ordet "*diakoneo*" er gresk og betyr blant annet "*å være til tjeneste*" og "*ha omsorg for*".

Bakgrunn i Bibelen:

"Diakoni er det samme som nestekjærlighet sett ut fra en kristen forståelse. Det kan være å stille seg til disposisjon, å ha omsorg for andre, for eksempel ved å sørge for rettferdig fordeling av goder. Diakoni tar sitt utgangspunkt i Jesu omsorg for syke og utstøtte, slik det gjenspeiler seg i fortellingen om *Den barmhjertige samaritan*". I Lukasevangeliet kap. 10 forklarer Jesus sine disipler hvem "*min neste er*".

(Kilder: Nettsidene www.snl.no og www.diakonhjemmetsykehus.no)

Diakoni er både **å være og å gjøre**. Diakoni er en del av det å være et troende menneske. Slik som Kristus gav seg selv for oss, skal vi gi vårt liv til andre (1. Joh. 3.16). Det er å være preget av *barmhjertighet* (Luk 6.36).

Den gyldne regel: «Alt dere vil at andre skal gjøre mot dere, det skal også dere gjøre mot dem. For dette er loven og profetene». (Matt.ev. 7,12)

Det dobbelte kjærlighetsbud: «' Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte og av hele din sjel og av all din forstand.' Dette er det største og første budet. Men det andre er like stort: ' Du skal elske din neste som deg selv.' (Matt. ev. 22, 37-39)

En diakonal kirke

Allmenn diakoni: Generelt gir diakonien seg utslag i en *allmenn diakoni* slik denne kommer til uttrykk i de mange situasjoner i hverdags- og menighetslivet. Når medmennesker møter små og store kriser utfordres vi til handling og nestekjærlighet.

Menighetsdiakoni: Diakonien gir seg også uttrykk i det *organiserte arbeid diakoner og diakoniarbeidere utfører* på vegne av menigheten overfor utsatte enkeltmennesker og grupper. Retningslinjer for dette arbeidet trekkes opp av menighetsråd og fellesråd, og skjer i samarbeid med ulønnede medarbeidere.

Spesialisert diakoni finner gjerne sted i de mange diakoninstitusjoner og diakoniorganisasjoner som "hjemme og ute" driver sin virksomhet innenfor rammen av Den norske kirkes bekjennelse. En stor del av dette kan man definere som *internasjonal diakoni*.

DIAKONI ER LETTERE
GJORT ENN SAGT.

UKJENT



Diakoni er en dimensjon: Diakoni er imidlertid ikke bare tiltak og aktiviteter. Den utgjør også en *dimensjon* som kommer til uttrykk gjennom gudstjenestefeiringen, forkynnelsen, trosopplæringen og barne- og ungdomsarbeidet.

Diakoni i samfunnet: Diakoni skjer alltid i en samfunnsmessig kontekst fordi kirken er en del av samfunnet lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Det overordnede perspektivet må være at kirkens diakoni står sammen med alle mennesker av god vilje i arbeidet med å ivareta de grunnleggende verdiene i samfunnet. Kirken er på en særlig måte kalt til å møte de åndelige eller religiøse behovene som ligger innvevd i menneskers nød og smerte. Kirken har et ansvar for å være pådriver i forhold til de lokale myndighetene innen helse- og sosialsektoren. Menighetene har særlige muligheter i lokalmiljøet ved de bånd som er knyttet mellom kirke og folk.

VISJON FOR DEN NORSKE KIRKES DIAKONALE TJENESTE

***"Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte,
virkeliggjort gjennom liv og tjeneste".***



ELSK HVERANDRE INDERLIG SOM SØSKEN, SETT DE ANDRE HØYERE ENN DERE SELV... VÆR MED OG HJELP DE HELLIGE SOM LIDER NØD, OG LEGG VINN PÅ GJESTFRIHET.. GLED DERE MED DE GLADE OG GRÅT MED DEM SOM GRÅTER.. GJENGJELD IKKE ONDT MED ONDT, HA TANKE FOR DET SOM ER GODT FOR ALLE MENNESKER.. ER DIN FIENDE SULTEN, SÅ GI HAM MAT, ER HAN TØRST, SÅ GI HAM DRIKKE... LA IKKE DET ONDE OVERVINNE DEG, MEN OVERVINN DET ONDE MED DET GODE!

PAULUS I ROMERBREVET, KAPITTEL 12



HOVEDOMRÅDENE

”NESTEKJÆRLIGHET”
OG
”INKLUDERENDE FELLESSKAP”

Områder og aktiviteter, oversikt

OMRÅDER/ ARBEIDSFELT	AKTIVITET	ANSVAR/ KONTAKTPERSON(K*)	TID - EVALUERING
Gudstjenester og kirkelige handlinger	Alle gudstjenester - Minnegudstjeneste	Ledende sokneprest og sokneprester.	Årlig mai
Trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid	Konfirmantarbeid Søndagsskole Korskolen Tripp-trapp; Åpen barnehage Ulike trosopplæringstiltak	Undervisningsleder Trosopplærer barn (K*) Korskoleleder Leder Åpen barnehage Trosopplæringsleder	
Kirkemusikalsk arbeid	Korskolen	Korskoleleder og kantorer/ koransvarlig	
Kirkekontor og kirkegård			
Barn og Unge			
Voksne og familier	Internasjonal kvinnegruppe Lørdagskafeen	Diakoniarbeider Diakon (K*)	
Eldre	Åpen dag, Teie Onsdagstreffet, Torød Hår - og fotpleien Andaktstjenesten	Diakoniarbeider Diakon Daglig leder Ledende sokneprest/ Diakon	
Alle i menigheten	Misjonsarbeid Forbønnstjeneste Sorggrupper Besøktstjeneste Tjenestegrupper til gudstjenestene Snekkergruppe Bibel- og samtalegrupper Kirkeringsarbeid Peiskvelder/kirkens voksenundervisning Alphakurs (ikke fast virksomhet)	Ledende sokneprest Teie Menighetsråd Diakon/ Diakoniarbeider Diakoniarbeider Pester /Kirketjenerne (listeansvarlige) Diakon Diakon/ Diakoniarbeider (K*) Teie Menighetsråd Undervisningsleder (K*) Sokneprest, pt Torød, K*	



HOVEDOMRÅDENE

”VERN OM SKAPERVERKET”
OG
”KAMP FOR RETTFERDIGHET”

Områder og aktiviteter, oversikt

OMRÅDER/ARBEIDSFELT	AKTIVITET	ANSVAR/ KONTAKTPERSON(K*)	TID - EVALUERING
Gudstjenester og kirkelige handlinger	Alle gudstjenester - Skaperverkets søndag - Solidaritets - gudstjeneste	Ledende sokneprest og sokneprester	Årlig mai
Trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid	Speiderarbeid Adventura 1x/år ”Agent for rett ferdighet”, 9åringer Ulike tros - opplæringstiltak	Undervisningsleder Menighetspedagog Trosopplæringsleder	
Kirkemusikalsk arbeid	TV – aksjon (ikke fast tiltak)	Korskoleleder	
Kirkekontor og kirkegård			
Barn og Unge			
Voksne og familier			
Eldre			
Alle i menigheten	Menighetens faste -aksjon til Kirkens Nødhjelp	Undervisningsleder/ Diakon/ Diakoniarbeider	Årlig april
	Misjonsprosjekt på Filippinene	Ledende sokneprest/ Diakon	Hver høst og ved avslutning
	Grønn menighet	Menighetsrådene Kirkeverge Diakon	Årlig mai



SATSNINGSOMRÅDER

Videre følger satsningsområder for planen. Disse er:

- Sorgarbeid
- Besøktjeneste
- Medarbeideroppfølging
- Global diakoni
 - Menighetens fasteaksjon til Kirkens Nødhjelp (KN)
 - Misjonsprosjektet "Filippinene"

Sorgarbeid

Sorg er en normal reaksjon på det å miste noen man følelsesmessig er sterkt bundet til. Målet med sorgarbeid er at den sørgende kan forsones seg med virkeligheten slik den er etter tapet. Det innebærer løsrivelse fra det han/ hun har mistet. Sorggrupper kan gi deltakerne et tiltrengt rom å sørge i, et sted å dele sorgen med andre og mulighet til å få hjelp med livsmestring i en tung tid. Møter med den enkelte sørgende i form av samtale, hjemmebesøk og lignende må også være et tilbud for de som trenger det.

*DET ER IKKE EN MENING MED DET VONDE,
MEN DET ER DIN UTFORDRING TIL Å FINNE
EN MENING I DET.
GRIP MULIGHETENE*

RAGNHILD BAKKE WAALE

Besøktjeneste vil alltid være en del av kirkens diakonale arbeid. Når dette nå velges som et satsningsområde, er det fordi det er nødvendig å gi dette et spesielt fokus. En slik tjeneste trenger med jevne mellomrom «service», at vi evaluerer arbeidsformer og rekrutterer nye medarbeidere. Fordi dette er en «stille» tjeneste, er det ekstra viktig at den av og til settes i fokus.

Medarbeideroppfølging er ment å ivareta de ulønnede medarbeidere og holder fokus på tjenesten som den enkelte medarbeider i menigheten står i. Videre gir den modeller for samarbeid ulønnet/lønnet medarbeider. Medarbeideroppfølging er en fortsettelse av intensjonene i «Medarbeiderplan» fra 2009-2011. Innholdet er i vår reviderte utgave forkortet og bearbeidet. Diakonaten har ansvar for generell oppfølging, mens den enkelte lønnede medarbeider har ansvar for oppfølging innenfor «sine» aktiviteter. Der menighetsråd står oppført med ansvar er det naturlig at rådene har et spesielt fokus på aktiviteten og ulønnede medarbeidere der. Oppfølgingen må gjerne skje i samarbeid med kontaktperson i stab.

Global diakoni. Vi ønsker for det første å videreføre og ha et sterkt fokus på et allerede eksisterende arbeidsområde, menighetens fasteaksjon. Deretter ønsker vi å bidra til å innarbeide og opprettholde et nytt misjonsprosjekt. Disse arbeidsområdene har et særlig fokus på nestekjærlighet, kamp for rettferdighet og vern om skaperverket. Som kristne og som menigheter ligger det et ansvar og en oppgave i å dele både det kristne evangeliet og våre materielle midler med medmennesker lokalt og globalt, med særlig fokus på de som lider. Vi ser at Misjonsprosjektet på Filippinene i regi av Misjonsalliansen og Menighetens fasteaksjon til Kirkens Nødhjelp er prosjekter vi gjerne satser på i arbeidet vårt, nå og framover.

*MANGE ER METTE AV MAT, KLÆR
OG TING, MEN SULTNE PÅ TRØST,
VARME OG KJÆRLIGHET.
ANGÅR DET DEG?*

UKJENT



Videre følger målsettingsskjema for områdene nevnt over:

SATSNINGSOMRÅDET "SORGARBEID"

I vår sammenheng har vi hovedfokus på tap av nære pårørende ved dødsfall. Gruppetilbud etter samlivsbrudd kan også være aktuelt.

Våre tiltak skal legge til rette for arbeid med sorgen for den som har opplevd et slikt tap.

Tiltakene kan være rettet mot enkeltpersoner eller gruppe/r. Gruppetilbudene må helst være på minst prostinivå. Dette for å oppnå kortere ventetid, fange opp flere interesserte og utnytte ressursene best mulig, praktisk og administrativt.

Tiltak	Sorgarbeid
Målgruppe	Barn, unge, voksne og eldre som sørger etter tap av en nær pårørende ved død.
Målsetting	1) Kunne tilby enkeltsamtaler / sjelesorg. 2) Ha tilbud om samtalegrupper etter tap ved død for de som ønsker å møte andre med lignende type tap. (sorggrupper).
Tid for gjennomføring	Enkeltsamtaler: Ved kontakt / etterspørsel fortløpende. Gruppe: Ved kontakt / etterspørsel og avhengig av når det er antallsmessig grunnlag for å starte gruppe.
Tid for evaluering	Gruppe: Midt i gruppeperioden og ved gruppeperiodens slutt. (Frivillige ledere og aktuell ansatt/ diakon).
Ressurser	Diakon/ diakoniarbeider/ prester/ Frivillige medarbeidere med egen tapserfaring og/ eller annen relevant kompetanse. (Kursing). Egnede lokaler.
Samarbeide med	Diakoner/ diakoniarbeidere domprostiet. Diakoner i Vestfold. Prestetjenesten Nøtterøy/ Tønsberg Domprosti. Sykehusprest / sosionom SiV. Ekstern mentor. Sorgportalen nasjonalt (Legge ut tilbud). Institutt for sjelesorg, Modum. Sorgsenteret, Åhus. Kommunale tjenester.
Ansvarlig	Diakon Koordinerende sokneprest



SATSNINGSOMRÅDET ”BESØKSTJENESTEN”

Med Besøkstjeneste mener vi kristen nestekjærlighet i praksis.

a) Omsorg for de som ikke har anledning til å delta i menighetenes fellessamlinger.

Stikkord: samtaler, andakt, nattverd, annet (begrenset praktisk hjelp).

b) Omsorg for de som av en eller annen grunn opplever det vanskelig å delta i menighetenes fellesskap, være med på å være døråpner inn i fellesskapet.

Stikkord: samtaler, andakt, nattverd, annet

Tiltak	Besøkstjenesten
Målgruppe	Alle, uavhengig av alder, i våre menigheter som av en eller annen årsak trenger kirkens tjenester utenfor gudstjenester og andre samlinger.
Målsetting	1) Til enhver tid ha en gruppe på ca 5 besøkere som har jevnlig tjeneste. 2) Årlig samling for besøkene med faglig innhold, samtale, veiledning
Tid for gjennomføring	Kontinuerlig
Tid for evaluering	Årlig april-mai
Ressurser	Presten Diakon Diakoniarbeider Ulønnede medarbeidere Rammer for besøkstjeneste for ulønnede medarbeidere – avtaler, veiledning, taushetserklæringer, politi-attest (gjelder alle nye medarbeidere i denne tjenesten)
Samarbeide med	Kommunal helse og omsorg Frivillighetssentral Andre organisasjoner
Ansvarlig	Diakoniarbeider

Se vedlegg 1 og 2



SATSNINGSOMRÅDET ”MEDARBEIDEROPPFØLGING”

Medarbeideroppfølging hjelper oss til å holde fokus på og ivareta våre ulønnede medarbeidere og deres tjeneste. Ved et godt samarbeid mellom lønnede og ulønnede medarbeidere kan den enkelte få lyst til å bidra aktivt i en tjeneste over tid. Nyttige innspill hjelper ansatte, i samarbeid med menighetens ulønnede medarbeidere, til å korrigere, justere og også fornye menighetsarbeidet. Alt dette må skje i forståelse og i samråd med menighetsrådene/ fellesrådet. Til sammen vil dette være med på å styrke det arbeidet som drives, både lokalt og i videre sammenheng.

Tiltak	Medarbeideroppfølging
Målgruppe	Ulønnede medarbeidere i våre menigheter
Målsetting	1) Oppfølging av den enkelte medarbeider, slik at han/ hun kjenner seg sett, hørt og verdsatt i sin tjeneste i menigheten. * 2) Tjeneste/oppgave i forhold til egen utrustning **
Tid for gjennomføring	Årlig
Tid for evaluering	Ansvarlig evaluerer på bakgrunn av eventuelle tilbakemeldinger fra lønnede eller ulønnede medarbeidere.
Ressurser	Ansatte Ulønnede medarbeidere Veileder til medarbeideroppfølging Forslag til medarbeideravtale
Samarbeide med	Ansatte Ulønnede medarbeidere Råd og utvalg i menighetene
Ansvarlig	Diakon / Den ansvarlige i staben for en aktivitet/ et arbeidsområde..

* Forslag til oppfølging - se side 25 for nærmere forklaring

* * Med utrustning menes her real/ formalkompetanse, nådegaver, personlig egnethet og evner/ anlegg.

Se vedlegg 4 og 5

FRIVILLIGE LEVER AV LYST, OG DØR AV TVANG!

WENCHE HEIMHOLT ISACHSEN



SATSNINGSOMRÅDET ”MISJONSPROSJEKT FILIPPINENE”

Tiltak	Misjonsprosjektet «Filippinene» er en samarbeidsavtale mellom Den norske kirkes menigheter på Nøtterøy og Misjonsalliansen. Misjonsprosjektet omfatter og støtter hele Misjonsalliansens arbeid på Filippinene. (se gjerne avtalen: http://kirken.notteroy.no/filer/misjonsavtale15-19.pdf)
Målgruppe	Menighetenes barn, unge og voksne.
Målsetting	-At våre tre menigheter får et styrket misjonsengasjement og en sterkere diakonal bevissthet lokalt og globalt. - Aktivere givertjeneste gjennom ofringer i gudstjenester og samlinger og i form av individuell givertjeneste. - Fast forbønnstjeneste for mennesker på Filippinene og alle medarbeidere i prosjektet spesielt. - Planlegge og gjennomføre besøk til prosjekt på Filippinene, og fra Filippinene til Nøtterøy/ Norge.
Tid for gjennomføring	Prosjektavtalen er fra 1. juni 2015- 31. mai 2019.
Tid for evaluering	Statusevaluering hver høst i prosjektperioden, første gang høsten 2016. Hoved-evaluering ved prosjektet slutt.
Ressurser	<u>I Norge:</u> Misjonsutvalget, kirkens nettside, menighetsbladet, stab. Enkeltmennesker som har interesse for prosjektets egenart og Filippinene. Misjonsalliansens hovedkontor. <u>På Filippinene:</u> Misjonsalliansens utsendinger og nasjonale medarbeidere, lokale menigheter og myndigheter som Misjonsalliansen samarbeider med.
Samarbeide med	Misjonsutvalg i samarbeid med Menighetsrådene og stab.
Ansvarlig	Diakon/ koordinerende sokneprest.



SATSNINGSOMRÅDET ”MENIGHETENS FASTEAKSJON TIL KIRKENS NØDHJELP(KN)”

Tiltak	Menighetens fasteaksjon til Kirkens Nødhjelp
Målgruppe	Alle innbyggere på Nøtterøy
Målsetting	Samle inn penger til de prosjekter og arbeid som KN's fasteaksjon til enhver tid fokuserer på. Fokusere på rettferdighet og solidaritet mellom menneskene/menighetene på Nøtterøy og mennesker i hjelpetrengende områder internasjonalt. Øke bevisstheten omkring holdninger til forbruk, klima og rettferdighet.
Tid for gjennomføring	Fastetiden årlig
Tid for evaluering	April årlig
Ressurser	Kirkens Nødhjelps materiell, tilsendt eller på nett (www.nca.no) Konfirmanter Konfirmantforeldre Menighetsrådenes KN – kontakt Rodeledere Andre ulønnede medarbeidere Diakon Diakoniarbeider Undervisningsleder
Samarbeide med	Diakoniutvalg Menighetsrådene Ansatte Distriktskontakt KN Kartansvarlig Nøtterøy Kommune Ansvarlig utleier (rodesteder) Sparebank 1, Nøtterøy
Ansvarlig	Diakon: Administrasjon, KN-kontakt, kommune Diakoniarbeider: Rodeledere, lokaler Undervisningsleder: Konfirmanter og foresatte



EVALUERING AV DE ENKELTE ARBEIDSSOMRÅDER OG SATSINGSOMRÅDER:

Vi ønsker at ansvarlig for alle aktiviteter og arbeidsområder nevnt foran (s. 8-9) får et eget skjema til hjelp ved den årlige evalueringa.

Vi ønske at skjemaet kan være et praktisk verktøy til å fokusere på og tenke gjennom eget arbeid og menighetsaktivitet. Skjemaets formål er ikke å erstatte eventuelle eksisterende evalueringsmåter eller å pålegge noen mye ekstraarbeid.

Målet er at evalueringsskjemaet kan hjelpe til med å øke bevissthet og innsats for *nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.*

Det er også i tråd med intensjonen i den lokale diakoniplanen for Den norske kirke på Nøtterøy. (Se innledningen)

Se vedlegg 3 og 4





EPILOG OG UTFORDRING «KALLET»

Det er navnet ditt jeg roper, vil du følge meg?
Vil du trå i mine fotspor på en ukjent vei?
Vil du kjennes ved mitt navn, vil du møte sorg og savn,
vil du hvile i min favn, og la meg bli hos deg?

Vil du ta det første skrittet, vil du følge meg?
Vil du gå til mine minste på en ukjent vei?
Vil du tåle onde blikk, stå igjen når noen gikk?
Du skal gi dem alt du fikk, for jeg vil bli hos deg.

Vil du åpne blinde øyne, vil du følge meg,
se at fanger får sin frihet på en ukjent vei?
Vil du stelle andres sår, i det skjulte år for år?
Da er lønnen som du får at jeg vil bli hos deg.

Vil du trosse angst og uro, vil du følge meg,
ta imot deg selv med nåde på en ukjent vei,
la de ord som jeg har sagt folde ut sin skapermakt
tross din tvil og selvforakt? For jeg vil bli hos deg.

Når du kaller, må jeg lytte. Jeg vil følge deg!
Jeg vil vende om og vandre på en ukjent vei.
Dit du går, vil jeg gå med, Herre, la din vilje skje,
for jeg vet at jeg skal se mitt liv fullendt i deg.

T: John Bell/Graham Maule. M: Skotsk folketone. O: Hans Olav Mørk

Salmeboka 2013 nr 434



TAUSHETSERKLÆRING

for ulønnede medarbeidere i Besøkstjenesten

er ulønnet medarbeider i Besøkstjenesten i Nøtterøy menigheter.

- Jeg forplikter meg på å hindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til det jeg får vite om andres personlige forhold gjennom mitt engasjement som medarbeider i Besøkstjenesten.
- Dette gjelder også etter at jeg slutter som medarbeider i Besøkstjenesten.
- Dersom jeg bryter denne erklæringen, vil mitt engasjement i Besøkstjenesten opphøre.

Sted: _____ Dato: _____

Underskrift



SAMARBEIDSAVTALE

for ulønnede medarbeidere i Besøktjenesten

Avtale mellom besøker og Nøtterøy menigheter √Diakon/Diakoniarbeider

Navn på besøker: _____

Navn på den som får besøk: _____

Avtalens innhold:

Avtalen evalueres: _____

Sted: _____ Dato: _____

Underskrift besøker

Underskrift diakon el diakoniarbeider

(Eventuell)

Politiattest fremvist, dato _____

Underskrift diakon el diakoniarbeider



FORSLAG TIL EVALUERING

arbeids- og satsingsområder, Lokal diakoniplan Nøtterøy, 2015

Bruk gjerne «Plan for diakoni i Den norske kirke» (www.kirken.no) sammen med vår lokale plan til å evaluere den aktivitet du står ansvarlig for. Det er ønskelig at dette skjer årlig, gjerne i mai. Vår lokale diakoniplan finner du på våre egne nettsider, eller i en av menighetenes kirker/ bygg. Bruk baksiden om du trenger mer plass.

VIRKSOMHET/ AKTIVITET: _____

1. På hvilken måte har aktiviteten hatt fokus på de fire søylene det siste året?
 - 1) Nestekjærlighet:

 - 2) Inkluderende fellesskap:

 - 3) Vern om skaperverket:

 - 4) Kamp for rettferdighet:
2. Er det noen av punktene (1-4) du opplever som lite relevant for denne virksomheten/aktiviteten? (Eller motsatt?)
3. Er det noen av 1-4 du opplever at du vil øke fokuset på?
4. Tips/ idedeling: Del gjerne en arbeidsmåte eller en god ide fra ditt felt med hensyn til diakonalt innhold/ fokus:
5. Kommentarer?

Nøtterøy, _____ 201_
(dato)

(ansvarlig)



VEILEDNING TIL MEDARBEIDEROPPFØLGING

Tanken med medarbeideroppfølging i menigheten er å sette medarbeideren i sentrum, ikke den aktiviteten eller den oppgaven han eller hun har. En aktivitet som ledes av en ulønnet medarbeider er sårbar dersom vi ikke har «verktøy» som ivaretar medarbeideren. Medarbeideroppfølging kan sikre kontinuiteten i tjenesten og i relasjonen mellom lønnet/ulønnet medarbeider.

Tradisjonelt har det vært brukt uttrykket «frivillig» om de/ den som ikke er en del av staben, men som benytter fritiden sin i tjeneste for Gud. Andre som har arbeidet med dette temaet benytter derimot uttrykkene lønnede og ulønnede medarbeidere. Dette har vi også valgt å gjøre i lokal diakoniplan og i dette vedlegget.

Medarbeidere som er lønnet og ulønnet står likt i sin tjeneste for Gud. Mål for medarbeideroppfølginga er at det blir et så godt samarbeid mellom ulønnet og lønnet medarbeider i menigheten som mulig. I tillegg til denne medarbeideroppfølginga må en gjerne bruke supplerende metoder og gode erfaringer i arbeidet. Målet er å ta vare på, vise omsorg for og følge opp medarbeidere slik at hver enkelt med glede kan tjene Kristus med sine nådegaver i menighetens felleskap.

Å jobbe med medarbeidere kan deles inn i 4 faser:

1. Rekruttering av og for medarbeidere
2. Opplæring av medarbeidere
3. Oppfølging
4. Avslutning av arbeid eller overføring til nytt arbeid

Grunner til frivillighet-

som en rettesnor for den lønnede i sitt møte med den enkelte ulønnede medarbeider:

- Kjenner glede
- Får ansvar
- Hører til i et felleskap
- Har noe å bidra med

Disse fire punktene forsterker hverandre og er gjensidig avhengig av hverandre. Målet med vår kirke er nettopp dette: å gjøre hverandre gode og å være noe for hverandre, slik Kristus er for oss.

Hvem har laget veiledningen?

Den opprinnelige medarbeiderplanen ble utarbeidet i 2009 av en prosjektgruppe innenfor trosopplæringa. Den bygger på Bjørgvin bispedømmes Medarbeiderperm fra 2006. Planen har vært en del av lokal diakoniplan for Nøtterøy siden 2009. Den er bearbeidet og kortet ned i 2015, og er et utdypende vedlegg til satsingsområdet «Medarbeideroppfølging» (s. 13) i «Lokal diakoniplan for Nøtterøy menigheter 2015-2020».



INNHold

Innledning/bakgrunn.....	s 21
Rekruttering.....	s 22
Opplæring.....	s 23
Oppfølging.....	s 24
Avslutning/overføring.....	s 26
Organiseringen av kontakt medarbeider-ansatt.....	s 27

REKRUTTERING

For mange er det å bli spurt om en oppgave veien inn i menigheten og et nærmere forhold til Kristus og det hellige. En kan aldri se for stort på hvem som kan rekrutteres til oppgavene. Det er alltid mulig å finne noen nye som via en oppgave eller en tjeneste lærer fellesskapet og Kristus bedre å kjenne. Det er oftest bedre å rekruttere for mange enn for få til tjeneste; det er alltid plass til nye medarbeidere i en aktivitet. For at oppgaven skal bli en "vei inn", så må de som har hovedansvaret for hver aktivitet/tjeneste, være seg bevisst at dette er viktig. Fokuset må være "hvem er du, og hva har du lyst til å gjøre?" heller enn hva menigheten ser ut til å trenge. Gud vil at så mange som mulig i våre lokalsamfunn blir rekruttert inn i tjeneste for menigheten og lærer Ham bedre å kjenne.

En undersøkelse viser at det som oftest er personlig kontakt som gjør at mennesker melder seg til tjeneste. To av tre ble rekrutterte ved at de ble spurt om å bli frivillig medarbeidere. Få meldte seg etter appell eller svar på annonse (8,7 %). Noen fortsatte som frivillige som en naturlig utvikling etter å ha vært med i ungdomsarbeidet. Rekrutteringen i dag kan gi inntrykk av å være lite planlagt, med unntak av at menigheten søker å fylle de oppgavene som er aktuelle til en hver tid.

Hvem som spør spiller stor rolle. Det er lettere å si "ja" når en venn spør om en kan gjøre en tjeneste eller ta ansvar for noe. Samtidig må det overordnede ansvaret for rekrutteringen koordineres av en eller noen få slik at man holder oversikten. **Men førstekontakten og utfordringen gjøres best av en som kjenner den som blir spurt.**

«**Ringerunden**», noen momenter før en starter:

- **Lag en oversikt** over de ulike oppgavene du trenger medarbeidere til.
- **Del dem opp** i "passe størrelser". Det er for eksempel lettere å rekruttere 5 personer til søndagsskolen eller kirkekaffen hver 5. søndag, enn én til hver søndag. Det er lettere å svare på en konkret utfordring med konkrete datoer enn en generell tjeneste uten slutt dato. Det er også viktig å ha ulike typer oppgaver slik at en kan rekruttere fra ulike deler av menigheten.
- **Planlegg tidlig** slik at du i god tid vet hva behovet er framover.
- **Synliggjør behovene** i menigheten.

En kan gjerne presentere behovene under enkelte gudstjenester. Da er rekrutteringen hele menighetens ansvar, og ikke bare den som sitter med telefonlista. Da er det også lettere at noen kan få med seg en de kjenner inn i en tjeneste



- **Gjør suksessen med rekrutteringen synlig.** Det er også viktig å synliggjøre at grupper hvor man har slitt med rekruttering av medarbeidere, nå har fått fylt disse rollene.
- **Må en ha en definert tro for å bli utfordret?** Det er nyttig å tenke over at for mange er oppgaven veien inn til en mer bevisst tro. Konkrete, praktiske oppgaver er lettere å si ja til, men også tekstlesing og forbønn gjort av for eksempel konfirmantforeldre på konfirmasjonsdagen er en mulighet. For en menighet er det en fordel at noen har hovedansvaret og oversikten over medarbeiderne og ser i hvilket arbeidsområde/ aktivitet behov for nye er tilstede. Det ideelle er at menigheten har en person som har hovedansvaret for ulønnede medarbeidere. Hovedoppgaven er likevel oversikten, slik at det alltid er noen som vet om behovet og kan ta imot tilbud fra mennesker som tilbyr seg å gjøre noe.

Hva gjør en om ingen sier "ja" til oppgaven? Dette er en utfordring for menigheten, og det er viktig at rekrutteringen er hele menighetens ansvar. Veldig ofte kommer mangel på respons av at nedslagsfeltet for rekrutteringen er for snevert. En har kanskje bare spurt de samme sliterne uten å se utover dem en allerede kjenner. Situasjonen må gjøres synlig for alle, og oppfordringen om å få med seg noen en kjenner må gå ut til mange. Til slutt må en kanskje sammen vurdere å la oppgaver ligge. Noen menigheter kan slite med for høyt aktivitetsnivå, mens andre kunne ta tak i flere av utfordringene. Nøtterøy menigheter må finne sine prioriterte oppgaver og sitt ambisjonsnivå.

Kontrakter og avtaler

Det å lage kontrakt med ulønnede medarbeidere er for de fleste en uvant tanke. En slik kontrakt er ment som et hjelpemiddel som gir trygge rammer for begge parter. Vi vil understreke hvor viktig det er å ha avtaler som tar utgangspunkt i og beskriver de forventningene en har til hverandre. Forventningene er da gjerne uttrykt i innledende samtaler mellom leder av aktivitet og ulønnet medarbeider. (se under punktet om oppfølging.) Kontrakten kan godt være tidsavgrenset eller knyttet opp til spesifikke avgrensede oppgaver. Det er likevel ikke alle som vil ha kontrakt i oppgaven sin. Man kan da heller ha en muntlig avtale mellom ulønnet og lønnet medarbeider. Oppfølgingsansvar tillegges i hovedsak lønnet medarbeider, som selv velger måte å gjøre det på. Dersom det ikke finnes kontrakt, blir oppfølgingen ekstra viktig.

Tilbakemeldingene fra ulønnede medarbeidere er at det å ha en kontrakt gir tillit. Kontraktene er alltid gjensidige.

OPPLÆRING

Opplæring av medarbeiderne er en forutsetning for at medarbeiderne skal være trygge i oppgaven sin og oppleve fellesskapet i menigheten som reelt. Opplæringen inneholder gjerne 3 deler:

Visjoner

Med visjoner mener vi hva det er vi vil med menighetsarbeidet. Det handler om å synliggjøre hva menigheten er, hva den står for og hva den vil. Et eksempel er Tønsberg prostis visjon: «Sammen vil vi gjøre Kristus kjent, trodd, tilbedt og etterfulgt» Eller det kan være en visjon som er mer relatert til aktiviteten og målgruppen. I løpet av en slik



opplæring er det mulig å gjøre visjonene synlige for alle nye. Det gjør det også mulig for lederne i menigheten å tenne medarbeiderne til tjeneste. For ledere og stab bør det være bevissthet om nådegavene, hva de er, og hvordan en kan finne sine. Denne delen av opplæringen er et flott sted for kirkens lønnede medarbeidere både å lære ulønnede medarbeiderne å kjenne, og å skape et "eierforhold" til menighetens tenking og situasjon. Samtidig blir det skapt et forhold mellom lønnede medarbeidere og menighet som er noe mer enn kirkelige handlinger. Prestens funksjon som hyrde blir også mer synlig.

Praktisk fellesstoff

Praktisk fellesstoff handler om regler for kirkehuset/samlingsstedet; regler for orden, vasking, brannvern og rømningsveier, nøkler, låsing og alarm, bruk av kaffetrakter og oppvaskmaskin, lagerplass og liknende. Her anbefales samarbeid med kirketjenerne.

Spesifikt for aktiviteten

Spesiell opplæring i den oppgaven en skal gå inn i bør gjennomføres av den som har hovedansvar for aktiviteten. Organisering er et sentralt stikkord. Den nevnte undersøkelsen viste stor mangel på konkret opplæring også i det som faktisk gjelder selve oppgaven. "Jeg har funnet på ting selv" er et av svarene som ble gitt i undersøkelsen på spørsmål om opplæring. Mange organisasjoner har kurs og materiell for nye, for eksempel i Alpha-arbeid (kompetansekurs) eller søndagsskole. I besøkstjeneste eller ungdomsarbeid kan det variere, noen har gode opplæringstilbud og andre ikke. Hovedsaken er at de ansvarlige har bevisstgjort seg den opplæringen de ulike skal ha.

Se forslag til kontrakt (vedlegg 5)

OPPFØLGING

Oppfølging og at den enkelte ulønnede medarbeideren opplever seg sett og ivaretatt i oppgaven sin, er en forutsetning for at flere skal finne seg til rette som medarbeidere. Dette kan gjøres på ulike måter. Det kan være et system der det for hver gruppe eller aktivitet finnes en hovedleder som får oppfølging av en av de lønnede medarbeiderne, og som selv har ansvaret for videre oppfølging av andre ulønnede medarbeidere. En annen modell er at lønnet medarbeider har oppfølging direkte.

Forslag til oppfølging: (se under for nærmere forklaring)

- Oppstartsamtale med nye medarbeidere
- Jevnlig medarbeiderkontakt og veiledning ved behov.
- Medarbeidersamling en gang i året. (f. eks «Begeistringskveld»)
- Markering ved start og avslutning av oppgaven.

Oppstartsamtale

Dette er en viktig samtale der en kan bli kjent med (eller bedre kjent med) medarbeideren. Denne samtalen er også en ypperlig anledning til å introdusere tanker menigheten har rundt nådegaver. En må finne en måte å gjøre dette på som ikke virker fremmedgjørende på medarbeideren.

Det viktige er at en søker å finne ut hvilke egenskaper vedkommende har og hva han/hun vil engasjere seg i. Det er også en samtale der en finner ut hvilke forventninger og tanker vedkommende har til oppgaven.



Jevnlig medarbeiderkontakt

Dette er en klart definert samtale med fastlagt tidsramme og innhold. Samtalen kan være mer enn å ta en telefon og spørre hvordan det går. Årlig bør den ulønnede medarbeideren ha anledning til å få uttrykke gløder og sorger i oppgaven sin, samt få si noe om de videre planene sine med nærmeste leder.

Noen ganger kan det være hensiktsmessig å ha medarbeiderkontakt gjennom møter med en hel medarbeidergruppe innenfor en aktivitet. (Eksempel, sorggruppeledere).

Veiledning

I enkelte tjenester kan det være behov for å gi tilbud om veiledning til medarbeiderne. Den ulønnede medarbeideren får da anledning til samtale om gløder og utfordringer han/hun opplever i oppgaven sin, i trygge omgivelser sammen med sin nærmeste leder, lønnet medarbeider og noen ganger en fagperson.

Målet med veiledning er:

- Å være klargjørende med tanke på å bruke seg selv i forhold til arbeidsområdet.
- Å øke evnen til å endre/utvikle praksis i retning av å bedre situasjonen for den eller de som opplever et problem.

Veiledning er å formidle relevant kunnskap, stimulere til systematisk, reflekterende tenking og klargjøre følelser og holdninger hos den frivillige.

Ved disse anledningene er det viktig at en nytter seg av personer som har kompetanse på veiledning.

«Når det blir vanskelig»

Noen ganger hender det at en som leder må ta opp kritikkverdige forhold med frivillige medarbeidere. Det kan handle om at noen har gått over noen grenser for hvordan en er eller hva en gjør sammen med andre, eller hvordan en behandler andre. Slike samtaler kan være ubehagelige for både lederen og for medarbeideren. Men som leder har en et ansvar for å løse de problemene som kan oppstå når ulike mennesker med ulike forutsetninger skal være medarbeidere sammen. Slike samtaler krever mot, trygghet og klokskap.

Før en slik samtale må en være sikker på at medarbeideren er klar over hva samtalen skal dreie seg om. En må også sjekke ut at situasjonen som har utløst behovet for en slik samtale er konkret og rett oppfattet. Situasjonen må være fersk og aktuell.

Det er også viktig å lytte godt til hva medarbeideren har å si om sin side av saken/situasjonen. Som leder må en være selvkritisk og våge å ransake sin egen rolle.

Noen momenter for en slik samtale

Sørg for at rammen rundt samtalen ligger til rette for en trygg og skjermet samtale, slik at den ikke blir avbrutt av telefoner, andre personer, eller av tidspress på grunn av andre møter. Spør først hvordan medarbeideren opplever tjenesten og samarbeidet med de andre medarbeiderne. Vær konkret med hva du har hørt/sett. Ta gjerne utgangspunkt i en hendelse som illustrerer hva du opplever som en utfordring. Bruk tid. Prøv å bli enige om problemstillingen før dere sammen vurderer tiltak. Det er viktig å presentere utfordringene slik du ser dem. Hent hele tiden inn medarbeiderens syn på det du presenterer. Pass også på at han/hun har forstått ditt syn.



Få fram at kirken har noen forventninger til hvordan oppgavene skal utføres. Sett rammene for hvordan oppgaven skal utføres, og la medarbeideren selv i størst mulig grad finne løsninger innenfor disse rammene, med din støtte.

En annen enn lederen for aktiviteten kan gjennomføre samtalen, om det er ønskelig og tjenlig.

Medarbeidersamlinger

Medarbeidersamlinger er etter hvert blitt et fast årlig arrangement. Samlingen gir en god mulighet til å vise at en setter pris på de ulønnede medarbeiderne i menigheten. Samtidig er det en mulighet til å understreke strategien, inspirere til videre innsats og knytte sterkere bånd mellom lønnede og ulønnede medarbeidere.

Hilsener ved høytider og runde dager

Alle ulønnede medarbeidere skal motta en skriftlig hilsen i adventstiden fra menigheten. I tillegg har den enkelte ansvarlige for aktiviteten anledning til å formidle hilsen og takk ved andre anledninger.

Praktisk ansvar

De ansatte i menigheten har ansvar for å holde oversikten over ulønnede medarbeidere i dataregisteret «Medarbeideren» oppdatert. Særlig ligger ansvaret på ansatte som har kontakt med mange medarbeidere, for eksempel diakon/ diakoniarbeider, kateket, trosopplærere og andre. Kirketjenere har ansvar for oversikt over tjenestegrupper til gudstjenestene. (som kirkeverter, tekstlesere osv.)

Utfordringen vår er å påse at ingen faller mellom to stoler, da ansvaret hviler på så mange.

AVSLUTNING/OVERFØRING

I menighetsarbeid kan en møte mennesker som sa ja til en oppgave på et tidspunkt, og senere aldri er spurt om hvordan arbeidet går, om de trives, om ting kan gjøres annerledes eller om de ønsker å slutte i oppgaven. Det er selvfølgelig uheldig dersom noen har hatt en tjeneste over tid og ingen noen gang har spurt etter den, og til slutt gir en beskjed om at en trekker seg, for så ikke å få noen kommentarer. Det er behov for at alle medarbeidere får oppfølging. Dersom dette er tydelig og ryddig, vil en under oppfølgingen være i stand til å fange opp signaler om noen ønsker å gå over i en annen tjeneste eller slutte. Noen ganger strekker en ulønnet medarbeider seg lengre enn det som godt er, enten fordi det mangler folk, pliktfølelse eller av samvittighetsgrunner. Her er det viktig at den som spør, er trygg og raus nok til å la en person få avslutte med god samvittighet. På den andre siden er det viktig at en ikke blir stengt ute fra fellesskapet om en tar en pause. Dersom fellesskapet er godt, vil det alltid være plass til de som ikke er aktive. De er med likevel.

Viktige momenter for å hjelpe medarbeidere til en forandring:

- Fang opp signaler som viser at noen ønsker endring.
- Vis respekt når noen ønsker pause.
- La aldri en medarbeider slutte med dårlig samvittighet.
- Vurder om vedkommende kan tenke seg en pause eller overgang til annen tjeneste.



- Ha alltid en oppsummeringssamtale med den ulønnede medarbeideren.
En slik samtale kan fange opp erfaringer og ideer videre for arbeidet.

Aktuelle spørsmålsstillinger:

- Hva har vært bra, hva har vært mindre bra?
- Hva er årsaken til at du ønsker å slutte?
- Hva kan menigheten gjøre for å legge oppgaven bedre til rette?
- Hvilken lærdom/ hvilke arbeidsmetoder er det viktig å føre videre?
- Trenger du hjelp til å arbeide videre med krevende oppgaver eller relasjoner i oppgaven?
- Ønsker du å være med i en annen sammenheng i menigheten?
- Ønsker du at noen fra menigheten skal kontakte deg igjen?

Takk

Det er godt å ha faste rutiner for å takke medarbeidere for oppgaven. Da blir slike markeringer like for alle, enten det gjelder gave eller fest. En markering under eller etter en gudstjeneste kan være en fin måte å gjøre det på, gjerne på kirkekaffen. Å ha en enkel markering i forbindelse med en medarbeidersamling i en aktivitet, kan være en annen og naturlig anledning. En attest eller lignende som vedkommende kan bruke senere, kan også være aktuelt.

Husk å la medarbeideren slutte med god samvittighet og med visshet om at oppgaven som er gjort er høyt verdsatt.

ORGANISERINGEN AV KONTAKT MEDARBEIDER-ANSATT

Se side10 (og 13) i planen, under «Satsingsområder» - «Medarbeideroppfølging»
Som kontaktperson for en aktivitet, har man følgende ansvar for den enkelte ulønnede medarbeider:

1. Man skal ta kontakt med vedkommende (telefon eller personlig kontakt) en gang i semesteret. I denne samtalen kan man gjerne:
 - takke medarbeideren for det arbeidet han/hun gjør og tilby Medarbeideravtale, muntlig eller skriftlig (evt. følge opp denne)
 - medarbeideren skal få anledning til å snakke om eventuelle frustrasjoner og/eller gleder ved arbeidet
 - sammen dele tanker om veien videre.
2. Alle medarbeidere skal få invitasjon til en medarbeiderfest i løpet av året. Diakon, diakoniarbeider og trosopplæringsleder er ansvarlig for å påse at alle får en slik invitasjon.
3. Alle medarbeidere skal få oppmerksomhet rundt juletider, gjerne julekort. (Fellesutsendelse. Ansvar: diakon/trosopplæringsleder)

Skjemaene på side 8 og 9 i Lokal Diakoniplan viser ansvarsfordeling i forhold til ulønnet – lønnet medarbeider.



MEDARBEIDERAVTALE for ulønnede medarbeidere

Avtale mellom ulønnet medarbeider og Nøtterøy menigheter

Navn på ulønnet medarbeider: _____

Navn på ansvarlig lønnet medarbeider: _____

Avtalens innhold:

Stikkord: oppgave, målsetting for oppgaven, samarbeidspartnere, tidsrom for oppgaven, forventet tidsbruk, kontaktpersoner

Avtalen evalueres dato: _____

Sted: _____

Dato: _____

Underskrift ulønnet medarbeider

Underskrift ansvarlig lønnet medarbeider

(Eventuell)

Politiattest fremvist, dato

Underskrift ansvarlig lønnet medarbeider



EGNE NOTATER: