



Frivillige-politik i Helligåndskirken

Frivillige i Helligåndskirken – en del af vores historiske DNA

Det er umuligt at tænke Helligåndskirken – uden at tænke masser af dejlige frivillige, som er meget forskellige, en broget mangfoldighed, fra mange forskellige baggrunde, med meget forskellig bærekraft og overskud. Det er en kæmpe styrke, som aldrig må slippes.

Derfor skal Menighedsrådet (MR) og hver enkelt medarbejder

- dels *ville* de frivillige,
- dels ville *inddrage* de frivillige
- og dels ville *give dem plads* i konstruktiv dialog og forståelse.

Det handler simpelt hen om vores eksistens som den kirke, vi er og gerne fremefter vil forblive at være: En kirke bygget af levende sten – hvor hver enkelt har samme værdi i lyset fra evangeliet.

Opgaver for frivillige

Opgaver som kan løses af frivillige er mangfoldige – og nuancerede og markant forskellige i både indhold, omfang og kvalitetskrav.

Der er opgaver, hvor alle interesserede vil kunne bidrage efter ønske og behov

- Praktiske opgaver ved julemarked, klubbernes dag, klubber og uddeling af kirkeblade, oprydning, opstilling af stole/borde, P-vagt ved jul og konfirmation o.l.
- Bugning til arrangementer
- Stå for begravelseskaffe o.l. (i nogle situationer kan dette honoreres en smule)
- I det hele taget det almindelige korpssånds-træk i mange sammenhænge mellem frivillige og medarbejdere.

Der er opgaver, hvor en række vil kunne trække efter ønsker og behov, og hvor man stiller sine kompetencer til rådighed for fællesskabet i større eller mindre grad

- Køre kirkebil
- Udvalgsarbejde i klubber
- Økonomiopgaver ved sogneindsamling, julemarked o.l.



Der er opgaver, hvor vi trækker på en særlig specifik professionel kompetence hos en frivillig

- Hjælp ved undervisningsopgaver (fx minikonfirmander)
- Korrekturlæsning af kirkeblad, programmer og tekster til hjemmesiden
- Faglige kommunikationsmæssige opgaver (video, presse, medier)

Intet er finere end andet.

En vigtig pointe i Helligåndskirken er netop, at man kan bære, hvor man har vilje, lyst og mulighed for at opfylde nogle vigtige behov for helheden.

Rekruttering af frivillige

Udviklingen i samfundet er, at flere og flere ressourcestærke personer ønsker at supplere med et frivilligt engagement. Det er meget positivt. Skal vi i Helligåndskirken i stigende grad være gearet til også at modtage sådanne ressourcestærke frivillige, må vi gennemtænke rekrutteringen. Fælles er, at der må oftest en henvendelse til, som er specifik, hvor der klargøres, hvilke specifikke kompetencer, man efterspørger hos den ressourcestærke frivillige. Mange af vores gode frivillige i dag tænker ikke så meget på dette, men vil bare gerne hjælpe kirken...

Der er mange måder at rekruttere frivillige på i Helligåndskirken – og alle kan bruges, omend der må kommunikeres på tværs, så vi også koordinerer evt. henvendelser:

- "Prikke-metoden", hvor man til en helt specifik opgave, spørger en specifik frivillig eller potentiel frivillig. Det handler om at finde ildsjæle, som brænder for en bestemt sag
- At frivillige selv finder nye frivillige til at supplere sig med
- At man i visse situationer kan kalde på frivillige gennem arrangementer, kirkeblad og hjemmeside/facebook

Under alle omstændigheder skal det være inden for synsfelt hos alle – både MR og medarbejdere, så det derfor jævnlige må være på dagsordenen i disse fora.

Udrustning af frivillige

At være frivillig er en æressag og en tillidssag – fra begge sider.

Nogle frivillige vil gerne hjælpe med en given opgave og dermed slut. Det giver ikke mening at tænke i egentlig "udrustning" her.

Andre frivillige sidder med specielle opgaver og udfordringer, som kræver særlige færdigheder og derfor må "udrustes" til opgaven (fx. de såkaldte søndagsdegne).



Generelt vil fremtidens frivillige i højere grad efterspørge ”udrustning” end tidligere tiders frivillige.

Derfor må de enkelte grupper, klubber og ansvarlige tovholdere have dette med i overvejelserne.

Ledelse af frivillige

Succes med frivillige i fremtidens kirke handler også om tydelig ledelse af de frivillige. De skal vide, hvem de ”refererer” til og om hvad.

Derfor vil Virksomhedsplanen også indeholde en klar tilkendegivelse af, hvem der er ansvarlig tovholder for hver enkelt arbejdsgrænse. Og det er en vigtig opgave for tovholderne at inddrage frivillige i evalueringen af deres opgaver i den årlige evaluering frem mod næste års Virksomhedsplan, normalt omkring nytår.

At lede frivillige indebærer en række ansvarsområder

- at være lydhør over for frivilliges ideer og forslag
- at se behov og muligheder i at inddrage frivillige i de enkelte områder
- at se de frivilliges ressourcer – og være i dialog om deres muligheder
- at bidrage til at sætte klare mål for opgaverne – og dermed også vilkår for varetagelsen af det
- at tydeliggøre kirkens politik på samspil mellem frivillige og medarbejdere
- at tydeliggøre, hvordan vi konkret optræder, når der opstår en alvorlig konflikt mellem frivillige – eller en frivillig og en medarbejder
- at der sker løbende evaluering af opgaverne
- at der kan tages kvalificeret action, når problemer i et frivillighedsfelt opstår.

Således vedtaget af Menighedsrådet d. 10. juni 2015