

**Rapport fra prosjekt:
"Naturlig kirkevekst" – som menighetens strategisatsing**



Referansegruppens medlemmer: Øverst fra venstre: Karin Weisert, Eldbjørg Dahling, Grete Sæther, Marit Heier Amundsen, Tone Klokk, Kåre Myraunet, undertegnede og Randi Gullvåg

Utarbeidet av Jan Øyvind Grøm

Innholdsfortegnelse

1. Målgruppe for rapporten	0
2. Bakgrunn og målet for prosjektet	0
3. Gjennomføringen av prosjektet.	0
4. Resultatet av prosjektet.	0
4.1. Måleresultatet	0
4.2. Nærmere analyse av resultatet fra spørreundersøkelsen.	0
4.2.1. Utrustende lederskap.	0
4.3. Vurdering av tiltak i prosjektperioden	0
4.3.1. ”Varme relasjoner.”	0
4.3.2. ”Nådegavebasert tjeneste”	0
4.3.3. Tiltak og vurdering, i forbindelse med målet: å gjøre NK som en integrert del av helhetstenkingen i menigheten	0
4.3.4. Tiltak i forlengelse av arbeidet med NK	0
4.4. Vurdering av NK som redskap for Strindheim menighet	0
4.4.1. Begrensninger:	0
4.4.2. Innvendinger	0
4.4.3. Fordeler	0
Konklusjon 4.5.....	12

1.Målgruppe for rapporten

Denne rapporten retter seg først og fremst til menighetsråd og stab i Strindheim menighet, men også til alle andre som er interessert i å utvikle kvaliteten på en menighet, med utgangspunkt i den aktive menighetskjernen. Det er en rapport for et prosjekt jeg har hatt i tilknytning til etterutdanningkurs i pastoral ledelse (PLU) og som derfor sendes til ledelsen for kurset. Rapporten sendes også til prosten i Strinda. Hele referansegruppen står bak rapporten. Den er også forelagt staben til kommentarer.

2.Bakgrunn og målet for prosjektet

Menighetsrådet vedtok våren 2000 å gjennomføre en menighetsprofil via Naturlig Kirkevekst (forkortes heretter: NK)¹ Høsten 2002 tok vi enda en profil. I følge disse målingene hadde menigheten gjennomgått en kvalitativ merkbar forbedring, men uten at vi bevisst – i hvert fall som stab eller menighetsråd - i fellesskap hadde arbeidet for det. Gjennomsnittet på de 8 kvalitetsområdene hadde steget fra 42,3 til 53,1.

I tilknytning til siste måling, vedtok menighetsrådet å bruke Ommund Rolfsen, leder for NK, som ekstern rådgiver for å videreutvikle menigheten. Det omfatter ett møte med menighetsråd + 4 telefonmøter i løpet av ett år.

Selv om menighetsrådet hadde vedtatt dette, var tankegangen rundt NK ikke blitt integrert, verken i menighetsråd, stab eller menigheten forøvrig. Det var derfor en prosess vi var nødt til å gå inn i som menighet.

Samtidig ønsket vi å finne ut om ”ideologien”² til naturlig kirkevekst passet inn i en folkekirke og i hvilken grad den passet for oss i Strindheim menighet.

Prosjektet kom i stand i forbindelse med etterutdanning i ”pastoral lederutvikling”, som undertegnede hadde høsten 2003 – våren 2005.

Prosjektet hadde følgende målsetning:

1. Få menigheten, d.v.s. stab, menighetsråd, aktive i menigheten, til å arbeide mot en felles strategi, knyttet til Naturlig Kirkevekst.³
2. Oppnå et gjennomsnitt på 60 i en menighetsprofil ved slutten av prosjektperioden og minst 50 på alle 8 kvalitetsområdene.
3. Forbedre minimumsfaktoren, ”varme relasjoner” (en av de 8 kvalitetsområdene) til minimum 50.⁴

¹ Naturlig Kirkevekst, bygger på den filosofi at kvantitativ vekst i en menighet, det vil si en vekst i antall mennesker som støtter opp om menigheten og dens gudstjeneste, vil komme når kvaliteten på menighetens arbeide når et visst nivå. En menighetsprofil utarbeides fra et skjema på 91 utsagn, som 30 aktive i menigheten skal ta stilling til. d.v.s. mennesker som går til gudstjeneste, er med i en samtale/bibelgruppe og som har en tjeneste i menigheten. Ut fra besvarelsene måles kvaliteten på 8 forskjellige områder i menighetens arbeid: trosliv, lederskap, tjenester (frivillige medarbeidere), strukturer, relasjoner, gudstjenesten, gruppearbeid, evangelisering.

I denne profilen er en skåring på 50 middels god. Hvis man skårer 65 eller mer, på alle de 8 områdene, er det statistisk sett 99,4% sannsynlighet for at den delen av menigheten som går til gudstjeneste og er aktiv med i menigheten, også vil vokse. (s. 40: Schwarz: Naturlig Kirkevekst. Åtte kvaliteter ved sunne menigheter. Norsk utgave 1998 K-vekst.)

² Ordet: ”ideologi” er ikke helt dekkende. Schwarz hevder at målingene tar mål av seg å ha en ”høy vitenskapelig standard”, med ”strengt krav til objektivitet, reliabilitet og validitet.” (Schwarz s. 19)

³ For å nå dette målet må den fungere motiverende og samlende for stab, menighetsråd og for frivillige medarbeidere, slik at de alle er bevisst strategien for menigheten og styrer arbeidet sitt etter den. Tankene til NK må derfor bli godt innarbeidet og integrert i alt arbeide i menigheten, både for stab, menighetsråd og frivillige medarbeidere. I denne prosessen vil det normalt kunne oppstå motforestillinger og forskjellige meninger. Utfordringen er å finne en farbar vei, som kan virke samlende også etter at prosjektet er avsluttet.

Strindheim menighets virksomhetsplan for 2002 – 2005 har som sin hovedmålsetning: ”Strindheim menighet skal være en åpen og inkluderende menighet, som gir mennesker et møte med Kristus, og som inspirerer mennesker til et liv i tjeneste for Gud.”

I samsvar med dette, vil prosjektet ha som sitt overordnede mål:

Skape best mulige betingelser for at mennesker tar imot evangeliet, ønsker å bli aktive i menigheten og finne sin tjeneste der.

Prosjektets største utfordring var først og fremst å få menigheten til å arbeide etter en felles strategi: at alt det som foregår står i en klar sammenheng og ikke isolert. At alle som gjør en innsats enten det er stab eller frivillige, bevisst arbeider for at aktivitetene har som mål og føre mennesker som bor i den geografiske menigheten inn i menighetsfellesskapet. Måten det gjøres på, er å arbeide på kvaliteten og ikke fokusere på kvantiteten.

For å måle resultatet av prosjektet, kvalitetsforbedringen, ble det besluttet å gjennomføre nok en menighetsprofil i nov/des 2004.

3. Gjennomføringen av prosjektet.

Prosjekteier var formann i menighetsrådet: Kåre Myraunet. Som leder av prosjektet, knyttet jeg til meg en referansegruppe på 7 personer, bestående av to fra menighetsrådet, bl.a. prosjekteier, en fra diakonitvalget, to ungdommer mellom 20-30 år, og to pensjonister. Vi har hatt møter ca. 1 gang i måneden, til sammen 13 møter med hele referansegruppen og 3 møter med delt referansegruppe. I tillegg har vi hatt et fellesmøte med menighetsråd og ett med biskop under bispevisitas. Her vår også prostens i Strinda til stede.

Det var ingen i staben utenom prosjektleder som kunne være med i referansegruppen. For å kompensere på det, hadde jeg jevnlig møter med stab enten i forkant eller i etterkant av referansegruppemøtene.

Vi har hatt 4 kvartalsvise telefonomøter med Ommund Rolfsen, to med hele gruppen, ett med prosjektleder og prosjekteier og ett med bare prosjektleder.

Den første fasen i referansegruppen, var først og fremst å finne ut på hvilke områder vi skulle legge vår innsats og å komme med en masse ideer. Dette arbeidet kulminerte i en liste over tiltak som hovedsakelig konsentrerte seg om to områder: ”Varme relasjoner” og ”Nådegavebasert tjeneste”. ”Varme relasjoner” er menighetens minimumsfaktor, det svakeste område i menigheten. ”Nådegavebasert tjeneste” ble et satsingsområde, fordi vi så det var en dyd av nødvendighet: mye av arbeidet kanaliseres gjennom stab, og staben blir en flaskehals for det frivillige arbeid i menigheten.

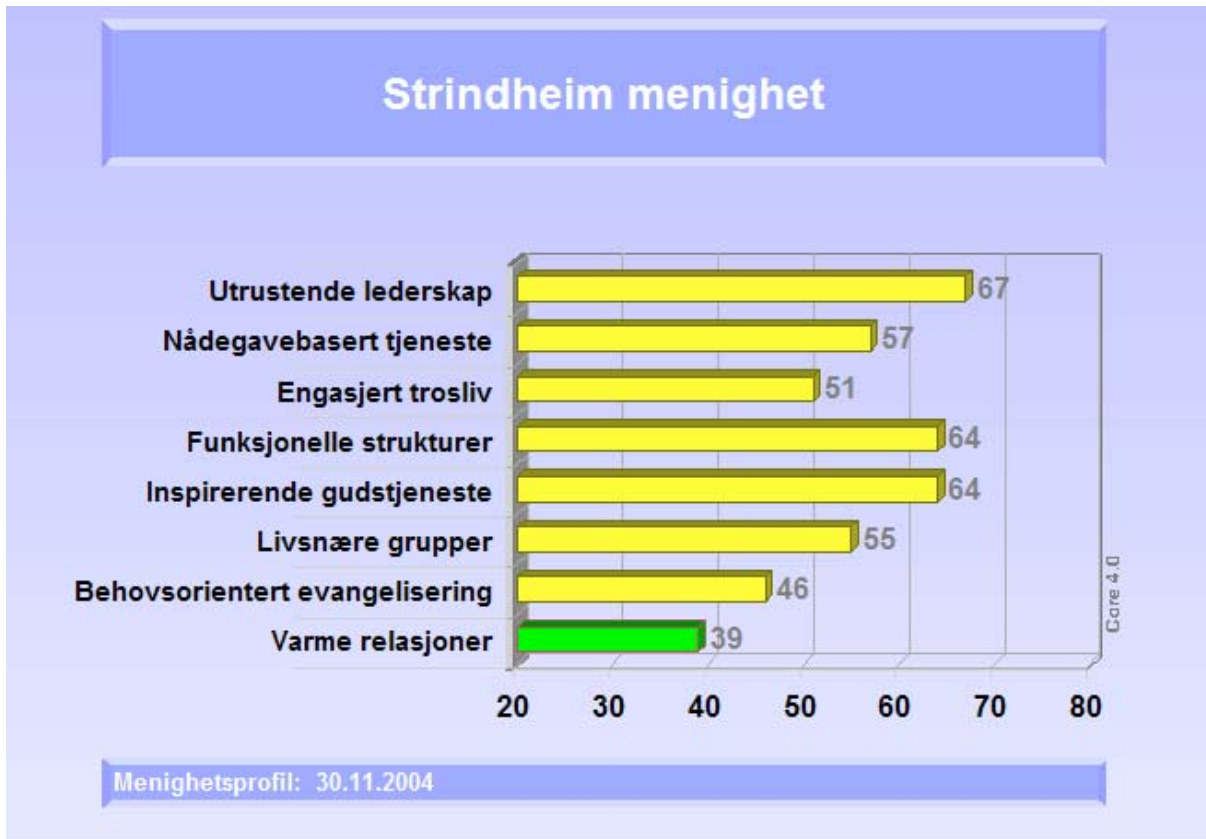
Den neste fasen var en prioritering av tiltak, hvem som skulle gjøre hva og til hvilke tidsfrister. For å effektivisere arbeidet, delte vi i denne fasen gruppa i to, som hver for seg tok seg av hvert sitt område. I tillegg til de to områdene satset vi på tiltak hvor NK kunne bli kjent og drøftet, i menighet, stab, menighetsråd.

4. Resultatet av prosjektet.

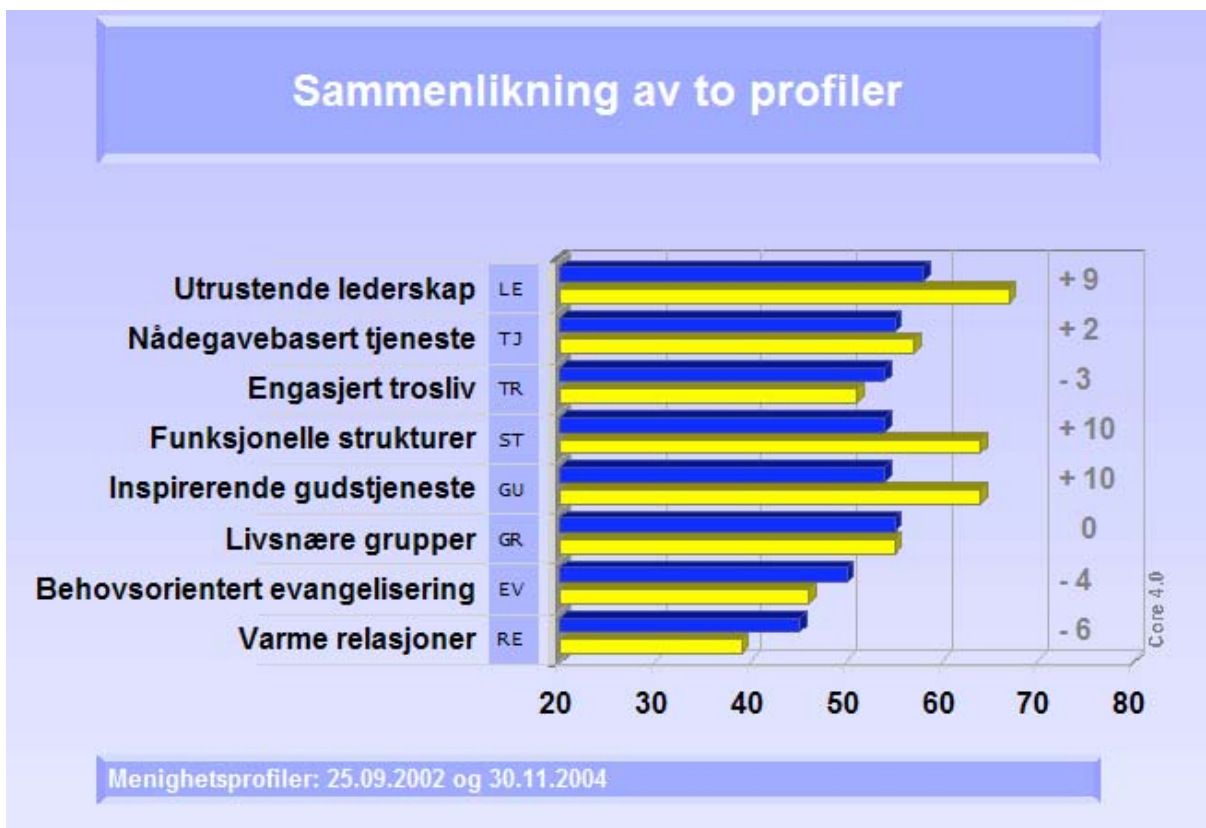
4.1. Måleresultatet

I november 2004 gjennomførte vi spørreundersøkelsen fra NK. 30 personer som går jevnlig til gudstjenesten, er med i en mindre gruppe og har en oppgave i menigheten, besvarte et spørreskjema på 91 spørsmål. Flertallet av de 30 var også med på den forrige undersøkelsen. I tillegg til de tre kriteriene, prøvde vi å få en aldersmessig spredning, selv om de fleste allikevel var blant de middelaldrende eller eldre. Resultatet fikk vi i begynnelsen av desember 2004 og var følgende: (se grafen nedenunder).

⁴ Vi skåret 45 på ”varme relasjoner” ved siste måling. På vår første menighetsprofil, skåret vi for ”varme relasjoner”: 43.



Når vi sammenlikner profilen fra 2004 med tilsvarende profil i 2002, får vi følgende fremgang/tilbakegang: (Gul søyle: 2004, blå søyle: 2002)



Profilen har et gjennomsnitt på **55,4**, mot **53,1** i 2002, altså en framgang på **2,3**.

Selv om det er en framgang, er altså målene for prosjektet ikke nådd. Selv om det er mye å glede seg over, er resultatet også tankevekkende:

To av områdene er under 50. Begge er tilbakegang fra forrige måling: ”varme relasjoner” (39), som var ett av satsingsområdene(!) og ”behovsorientert evangelisering. (46)

I den første målingen, i år 2000, var resultatet 43 på varme relasjoner. Det vil si at det har ligget ganske konstant middels gjennom alle målingene. Resultatet er også forbløffende, fordi så mange, inklusiv de som har vært med i undersøkelsen stadig gir uttrykk for at det er så godt å komme i kirka, det er så godt fellesskap, det er så mye varme!

”Nådegavebasert tjeneste” har bare en svak framgang fra forrige måling: fra 55 til 57.

Samtidig har det vært overraskende bra framgang på andre områder: utrustende lederskap fra 58 til 67. ”Funksjonelle strukturer” fra 54 til 64 og, ikke minst: ”inspirerende gudstjeneste” fra 54 til 64. Tre av områdene, alle med sterk fremgang, nådde altså over det vi satte som et gjennomsnittlig mål: 60. Nådegavebasert tjeneste nådde nesten opp: 57.

Noe som muligens forsterker dette positive inntrykk, er en relativt sett markert framgang i gudstjenestebesøk i 2004 sammenliknet med året før: (fra 120,8 til 127,6) og nattverd. (54,4 til 64,4).

4.2. Nærmere analyse av resultatet fra spørreundersøkelsen.

For å kunne analysere nærmere hva som lå bak de enkelte tallene, bestilte vi en mer inngående profil som måler skåringen på hvert enkelt utsagn som de 30 i undersøkelsen fikk. Hvorfor skåret vi så dårlig på ”varme relasjoner”? Hvorfor gikk vi relativt lite fram på ”nådegavebasert tjeneste”? Hvorfor så sterkt resultat på ”inspirerende gudstjeneste”, ”utrustende lederskap” og ”funksjonelle strukturer”?

4.2.1.Utrustende lederskap.

Det utsagnet som vi skåret best på under ”utrustende lederskap”, var: ”Lederne i menigheten konsentrerer seg om de oppgavene som de har gaver til.”(76). Vi skåret godt på: ”Lederne i menigheten har en inspirerende optimisme.” (69) (Ledere = prest, råd/styre, virkegrener).

Vi skåret dårligere på det som har med å delegere og involvere frivillige: ”Lederne i menigheten gjør heller arbeidet selv enn å delegere det til andre.” (52). ”Presten søker hjelp hos frivillige medarbeidere for å fylle ut de områdene der han selv ikke har spesielle gaver.” (51). Presten vår gir mange av menighetsmedlemmene anledning til å hjelpe til med å organisere gudstjenestene/møtene.” (56)

Har vi ansatte vanskeligheter med å delegere ansvar til andre? Gir vi inntrykk av at vi kan gjøre tingene så mye bedre så andre ikke har frimodighet til å tilby seg til tjeneste? Eller gir vi motsigende signaler: på den ene side ønsker vi frivillige, men samtidig ønsker vi å beholde kontrollen? Kan det være dette inntrykket mange sitter med?

Det vi skåret svakest på, var: ”Lederne i menigheten foretrekker å unngå konflikter.” (47) Under ”varme relasjoner” er det et tilsvarende spørsmål: ”Når en i menigheten har en annen mening enn meg, foretrekker jeg å tie stille og ikke true freden.” Her skåret vi bare 36!

4.2.2.Nådegavebasert tjeneste

Her merker vi oss at det var de utsagnene som omhandler nådegaver, som vi skårer dårligst på: ”Jeg vet hvilke nådegaver jeg har.” (41) ”Oppgavene jeg har i menigheten, stemmer overens med mine gaver.” (41) ”Jeg opplever at Gud tydelig bruker min tjeneste til å bygge menigheten.” (46). Spørsmålene har kanskje virket for pretensiøse for de som går med menighetsblad, er med i bønnetjeneste, ordner til med kirkekaffe, for å nevne de oppgavene som vi har flest frivillige involvert. Folk gjør en tjeneste i menigheten, uten å relatere det til noen nådegave.

Samtidig peker det kanskje på en svakhet: at oppgavene ikke blir et kall fra Gud, men en oppgave for kirken/ for å avhjelpe de ansatte?

Spørsmål som går på trivsel og oppfølging skårer vi nemlig meget bra på: ”Jeg har glede av de oppgavene jeg har i menigheten.” (66). ”Jeg føler at menigheten støtter meg i min oppgave.” (61).

Dette resultatet bekreftes av vår egen undersøkelse blant de frivillige medarbeiderne.⁵

4.2.3.Engasjert trosliv

At tjenestene kanskje ikke først og fremst oppleves som et kall fra Gud, men som en oppgave, understrekes muligens ved målingen for ”engasjert trosliv. Her har vi en liten tilbakegang fra forrige måling. (-3) Vår desidert dårligste skåring på hele undersøkelsen var et spørsmål under dette feltet: ”Jeg erfarer at troen skaper forandringer på ulike områder av livet (f. eks yrke, familie, fritid etc.)” (20) Det nest dårligste resultat under dette område var: ”Guds ord er den viktigste autoriteten for meg i dagliglivets avgjørelser.” (41) Her er det tydeligvis store utfordringer for forkynnelsen, men kanskje også områder man bør diskutere i gruppene. En av de høyeste skåringene for undersøkelsen finner vi også her: ”Bønnestunder er en inspirerende erfaring for meg.”(76) Forklaringen er vel at det er mange av de som besvarte undersøkelsen som er med i en forbønnstjeneste som vi har i menigheten..⁶Et annet høyt skåringsspørsmål: ”Jeg er begeistret for menigheten min.” (68)

4.2.4.Funksjonelle strukturer

Våre to høyeste skåringer kommer akkurat her: ”Aktivitene i menigheten er preget av vellykket planlegging og organisering.” (85!), ”Det er mitt inntrykk at strukturene i menigheten hindrer menighetslivet mer enn de fremmer.” (neg. utsagn) (77)

4.2.5.Inspirerende gudstjeneste

Her skåret vi veldig høyt på: ”Det er inspirerende for meg å gå på gudstjeneste i menigheten” (74) ”Jeg kjeder meg ofte på gudstjenesten”. (neg. utsagn) (71) ”Jeg har glede av prekenene på gudstjenestene. (66) Og dårlig på: ”Det blir gjort maksimal innsats for å ta seg av barna under gudstjenesten.” (42)

4.2.6.Livsnære grupper

Det vi skåret høyest på, var ”Jeg er med i en gruppe i menigheten der jeg føler meg hjemme.” (70). ”Jeg er med en gruppe i menigheten der det er mulig å snakke om personlige problemer.” (69) ”Jeg er med i en gruppe i menigheten der vi kan snakke om åndelige spørsmål.” (67)

Og dårlig på: Det er et uttalt mål for gruppene våre at de skal bli flere ved at de deler seg. (40)

4.2.7.Behovsorientert evangelisering

Dette område skåret vi dårligst på i vår første menighetsprofil.(37) Etter en fremgang i 2002, har vi igjen gått noe tilbake(-4) til 46, det andre område som ligger under vårt minimumsmål på 50. Vi skåret faktisk høyt på spørsmålet: ”Nye kristne finner lett venner i menigheten vår.” (65) ”I menigheten vår blir spørsmål som gjelder å nå nye, drøftet ved alle mulige anledninger.” (60) Mens vi skåret bare 28(!) på spørsmålet: ”Det er vanskelig å summere opp i noen få setninger hva troen betyr for meg.” Og 40 på spørsmålet: ”Jeg prøver å utdype mitt fellesskap med mennesker som ennå ikke kjenner Jesus.”

4.2.8.Varmerelasjoner

Hvorfor skåret vi så lavt her på tross av at vi satset nettopp på dette område? Vi har skåret lavt på alle tre målingene: 2000: 43; 2002: 45 og 2004: 39.

Det har vært flest negative reaksjoner mot NK, nettopp på dette område. Menighetsrådet og stab hadde et møte med Ommund Rolfsen, høsten 2003. Der reagerte de på uttrykket ”varmerelasjoner.” De syntes ikke ordet: ”varme” var noe godt begrep. Det blir for klamt, intimt.

⁵ Se s.8.

⁶ Vi har delt menigheten inn i soner. Bønnetjenesten går ut på å be for den sonen i menigheten, som er ens eget nabolag.

I tillegg reagerte man mot noen av utsagnene som ligger til grunn for målingen: Det er 9 utsagn/ spørsmål som omhandler dette området i undersøkelsen. Av disse er det hele 3 som går på vennskap og fellesskap med folk utenom gudstjenester og møter: ”Hvor mye tid bruker du pr. uke sammen med venner fra menigheten.” (36) ”Hvor ofte har du blitt invitert av andre aktive i menigheten til et måltid de siste to månedene?” (38). ”Hvor ofte har du invitert andre aktive i menigheten til et måltid de siste to månedene?” (26!) Innvendinger, også i referansegruppen var: Det er ikke vanlig å invitere hjem folk, heller ikke venner. Man møtes andre steder, ute – på kino, kafé, teater, tur i skog og mark, etc.

Det kan være noe i disse innvendingene. Men allikevel må vi ikke unngå å stille spørsmål til oss selv: er miljøet i menigheten av en slik karakter at vi finner nye venner her? Det er klart at et miljø som fremmer vennskap, tiltrekker folk! Det er bare å se på Strindheim ten-sing, som vokser slik at man må vurdere å ha inntaksstopp! Det er klart det er miljøet, det å treffe likesinnede som er avgjørende for denne veksten! Vi i referansegruppen er ikke så sikker på om vi hadde skåret så mye høyere hvis intensjonen med spørsmålene hadde vært vennskap i menigheten, men med andre mer ”moderne” uttrykksformer!

Andre utsagn som vi skåret dårlig på: ”Når noen i menigheten vår gjør en god jobb, forteller jeg han/henne det.” (34)

”Når en i menigheten har en annen mening enn meg, foretrekker jeg å tie stille og ikke true freden”. (36!) (jfr. utsagn under ”utrustende lederskap”: ”Lederne i menigheten foretrekker å unnvike konflikter.”) (47)

Utsagnene kommer tilsynelatende i motsetning til følgende setninger:

”I vår menighet er det mulig å snakke sammen om følelser og problemer.” (58!)

”Atmosfæren i menigheten er sterkt preget av ros og komplimenter.” (55)

Strindheim menighet er tydeligvis preget av varme – det sier jo alle! – av at folk gir gode tilbakemeldinger – kanskje spesielt til oss ansatte, men mindre til frivillige? - men miljøet er kanskje ikke av en slik karakter at det gir nok albuerom, tilstrekkelig trygghet og sjenerøsitet, humor, ja, varme(!), for å knytte mer nære, vennskapelige bånd?

I tillegg stiller vi spørsmålet: Kan det være en sammenheng mellom det relativt svake resultatet i ”varme relasjoner”, behovsorientert evangelisering (46) og ”engasjert trosliv” (51)? At det også er et åndelig problem, snarere enn at løsningen finnes i tiltak og nye aktiviteter? Merk: de tre områdene vi hadde en tilbakegang på, var nettopp disse områdene! I tilfelle blir det først og fremst en utfordring for forkynnelsen!

4.3. Vurdering av tiltak i prosjektperioden

4.3.1. ”Varme relasjoner.”

Vi plukket ut to områder som vi ønsket å satse spesielt på for å forbedre kvaliteten: ”Varme relasjoner” og ”nådegavebasert tjeneste.” Følgende tiltak ble iverksatt:

1. Inspirasjonssamling, åpent møte med tema: ”Varme relasjoner”. Staben var med og det var samtale rundt bordene og i plenum over spørsmålene:
 - hva tenker vi og hvilke assosiasjoner får vi til uttrykket ”varme relasjoner”?
 - Varme relasjoner – i forhold til gudstjenesten
 - i forbindelse med kirkekaffe
 - utenom gudstjenestetid

Vurdering: 45 fremmøtte. Forsamlingen var også en god blanding av yngre og eldre. God stemning. To sketsjer: av stab og av referansegruppe. De var med på å løse opp stemningen. Samtalen rundt bordene gikk livlig. Høy stemning under plenumssamtalen. Et møte som skapte samfølelse og engasjement. En bevisstgjøring på relasjoner mellom oss i menigheten. Slike møter bør vi fortsette med minst en gang i semesteret.

2. Det er i gruppene de gode og åpne relasjonene kan utvikles. Jeg har hatt to møter, ett pr. semester, med gruppeledere i menigheten.

Vurdering: Slike møter bør vi fortsette med, minst en gang i semesteret. Viktig for utvikling av gruppene.

3. I tillegg har vi foreslått tiltak som vi enda ikke har gjort noe med:
 - et mer uformelt møtefellesskap utenom gudstjenesten.
 - frivillige medarbeidere, i tillegg til kirkevertene, som har til oppgave å ta kontakt, skape relasjoner før og etter gudstjenesten og på kirkekaffen.

Samlet vurdering av tiltakene under ”varme relasjoner”.

På tross av at vi har forsøkt å gjøre noe med varme relasjoner, har det ikke vært fremgang, tvert imot en tilbakegang. Helt siden første menighetsprofil har vi skåret lavt. Selv om spørsmålene virker noe ”gammeldags”, og det kan han noe av skylda for det svake resultatet, mener vi at resultatet må tas på alvor. I følge Schwarz skårer voksende menigheter i gjennomsnitt 56 på ”varme relasjoner”, mens menigheter som er minkende, skårer i gjennomsnitt 47!⁷ Arbeidet i referansegruppen har vist at dette område er veldig vanskelig å ta fatt på, særlig med hensyn til tiltak.

Imidlertid tror vi at arbeidet med utvikling av gruppene er viktig. Vi tror også det er viktig å få i gang et uformelt møtefellesskap utenom gudstjenesten – og å satse på frivillige medarbeidere som har som hovedoppgave å skape kontakt og kanskje også verve folk til grupper. Det bør være minst 5-6 personer som har dette som sin eneste oppgave, selv om også kirkevertene har det som en del av oppgaven sin.

4.3.2. ”Nådegevabasert tjeneste”

1. Laget oversikt over alle frivillige medarbeidere, hva de gjør, når de begynte i tjenesten. Hensikten var å lage et databasert system som var lett å bruke og ga oversikt, for at medarbeiderne kan bli fulgt opp i ettertid.
2. Mal for takkebrev/attest, til folk som slutter i tjenesten.
3. Oversikt over arbeidsoppgaver, spesifikt hva oppgavene går ut på og hvor lenge engasjementet varer – 1-2 år.

Vurdering: Hensiktsmessig for videre oppfølging av de frivillige medarbeiderne. Problemet er å ha nok ressurser til å følge det opp. Vi bør ha en leder for det frivillige arbeidet eller en gruppe som følger opp medarbeiderne.

4. En spørreundersøkelse med frivillige medarbeidere som målgruppe: i hvilke grad de er fornøyd med tjenesten sin, oppfølging, o.s.v.

Vurdering: Undersøkelsen ble sendt til de 122 frivillige medarbeiderne i menigheten. **30** besvarte undersøkelsen, d.v.s. 24,6%. Det er vel et godt nok grunnlag for å danne seg et bilde av medarbeidernes forhold til sin tjeneste. Undersøkelsen viser at det er stor stabilitet blant de frivillige. 40% av de som besvarte har hatt nåværende oppgave i mer enn 10 år. 70% har hatt oppgaven i mer enn 5 år. Den mest stabile gruppen i så måte, er bladbærerne.

Hele **28** personer sa at de var meget godt eller godt fornøyd med oppgaven. **28** var også meget godt/ godt fornøyd med oppfølging. **25** sa de var meget godt/godt fornøyd med å få benytte sine evner, mens bare 1 var misfornøyd. Videre følte **24** seg meget godt/godt fornøyd inspirert av oppgaven. Tilsvarende følte **28** seg meget godt/godt verdsatt. Undersøkelsen bekrefter derfor resultatet fra menighetsprofilen om at den frivillige tjenesten fungerer godt i menigheten.

Vi ba om at de som besvarte undersøkelsen, skulle sette sitt navn på den. Hensikten var at vi kunne følge opp de som ikke var fornøyd. Dette er blitt gjort. Men hvis undersøkelsen skulle vært 100% effektiv i så måte, d.v.s. kunne være et redskap for oppfølging av medarbeiderne,

⁷ s. 35: C.A. Schwarz: Omsorgsfulde relationer. Mediacellen 2001

måtte vi ha purret de som ikke besvarte, evt. følge disse opp med samtale. Det har vi ikke hatt ressurser til! Også her viser det seg at vi bør ha en gruppe som følger opp medarbeiderne i menigheten!

5. Plakater som ble satt opp ved inngangspartiet til kirken + egen folder i farger som presenterer arbeidsoppgaver i menigheten, med den hensikt å presentere menigheten på en positiv og optimistisk måte og samtidig vise behov for frivillige hjelp. Også menighetsbladet ble brukt for å informere.

Vurdering: Presentasjonen var nyttig for å synliggjøre alt det frivillige arbeid som drives i menigheten, og at menigheten vil noe, med sitt frivillige arbeide. Vi fikk også laget en folder som er tilgjengelig for de som ønsker å bli mer involvert i menigheten sin. Derimot hadde den ingen synlig effekt når det gjelder å få nye medarbeidere. For at det skal kunne skje, må vi gå mye mer direkte på mennesker. Det er ikke nok bare å opplyse!

Målet vårt er fremdeles: mennesker skal ikke nødes til å ta en oppgave, men det skal gjøres fordi de ønsker det, føler det verdifullt, og for å kunne bruke sine nådegaver. Målet vårt må derfor være å fremme et positivt miljø og en positiv innstilling til frivillige oppgaver i menigheten. Igjen understrekes behovet for en egen gruppe som tar seg av denne oppgaven.

6. Inspirasjonssamling, åpent møte, med tema om frivillig medarbeiderskap. Direktør for Sintef, Morten Loktu hadde foredrag over temaet: Hva motiverer til det å være frivillig medarbeider? Hvordan skape et godt miljø for arbeid i menigheten? Staben var med. Det var samtale rundt bordene og i plenum.

Vurdering: Selv om vi hadde sendt skriftlig invitasjon til all frivillige medarbeidere, kunngjort det på gudstjeneste og på menighetens hjemmeside og slått det opp på oppslagstavle, kom det "bare" 31 personer, betraktelig færre enn januarmøtet. Allikevel var det mange positive tilbakemeldinger fra folk på møtet. Det var positivt at staben opptrådte samlet, bl.a. med selvkomponert sang. Foredraget fra Morten Loktu var viktig. Han snakket om Sintefs arbeid for å motivere sine medarbeidere og viktigheten av å utvikle en positiv bedriftskultur. Mye av det han sa, støttet opp under det vi i referansegruppen har arbeidet for, nemlig å tenke helhet, målrettet og med kvalitetsutvikling. Det var positivt å få dette "utenfra", fra en som har erfaring fra en stor og anerkjent bedrift i byen. Nyttien med samtale rundt bordet og i plenum var bevisstgjøringen om felles ansvar for menighetens fremtid.

Samlet vurdering av tiltakene overfor: Vi fikk kartlagt medarbeidernes innstilling til sine oppgaver. Vi fikk oppgradert strukturene rundt oppfølgingen av medarbeiderne. Videre fikk vi synliggjort og opplyst om behovet for nye frivillige.

Tiltakene førte ikke til nye frivillige! Heller ikke ble framgangen på "nådegavebasert tjeneste" mer enn 2 poeng. Derimot er det grunn til å anta at framgangen på funksjonelle strukturer er direkte foranlediget av det arbeidet vi har gjort.

Hittil har det vært de ansatte som har skaffet frivillige medarbeidere. Dette ansvaret bør ligge under menighetsrådet.

4.3.3. Tiltak og vurdering, i forbindelse med målet: å gjøre NK som en integrert del av helhetstenkingen i menigheten

Et av målene for prosjektet var å få Strindheim menighet til å arbeide for en felles strategi knyttet til NK. Formannen i menighetsrådet har under hele prosjektet vært en god pådriver, slik at jeg på ingen måte har stått alene med prosjektet. Følgende ting er gjort for å innarbeide NK inn i tankegangen:

1. Som opptakt til prosjektet, hadde menighetsråd og stab et eget møte med Ommund Rolfsen hvor vi drøftet resultatet av menighetsprofilen og fremtidige tiltak tilknyttet den. Her ble det særlig fokusert på varme relasjonene i menigheten.
2. NK stod behørig omtalt i menighetens årsrapport.

3. Bispevisitasen viet ett møte til NK, hvor menighetsråd, stab og referansegruppe var samlet med biskop og prost. Visitasberetningen omtalte også NK og arbeide knyttet til det.
4. Eget oppklaringsmøte mellom menighetsråd, stab og referansegruppen 27. mai.
5. Jevnlige møter i stab i tilknytning til referansegruppemøtene
6. Kvartalsvise møter med stab og menighetsråd hvor også NK ble behandlet
7. Inspirasjonssamlinger – en i januar, en i september hvor vi tok opp temaer knyttet til NK.

Vurdering av tiltak: Det er vanskelig å måle effekten av disse tiltakene i forhold til målsetningen med dem. Vi mener imidlertid at menighetsråd og stab har fått god nok mulighet til å sette seg inn i og drøfte hva NK er for noe. Nedenfor vil også nytten og begrensningen av NK bli oppsummert. Vi mener det er avgjørende viktig å følge opp satsingen rundt NK for fremtiden. NK bør omtales i årsrapport for menigheten. De kvartalsmessige møtene med stab og menighetsråd hvor arbeidet med NK diskuteres, bør fortsette. Inspirasjonssamlingene bør fortsette en gang i semesteret.

I menighetsrådsmøte 16. november 2004 vedtok rådet følgende: ”Strindheim menighet ønsker å videreføre det arbeidet som referansegruppen for NK har bidratt til gjennom sokneprestens prosjekt for videreutdanning (PLU). Videreføringen bør skje gjennom de etablerte organer som staben, menighetsrådet. I tillegg bør det etableres en egen arbeidsgruppe for å få fokus på et mer langsiktig målrettet arbeid, basert på resultatet fra menighetsprofilen pr. 30.11.2004.”

4.3.4. Tiltak i forlengelse av arbeidet med NK

I løpet av arbeidet med prosjektet, ble det framsatt kritikk om at Naturlig Kirkevekst bare konsentrerer seg om de aktive, ikke hvordan andre mennesker i menigheten opplever sin menighet. For å bøte på dette, bestemte vi oss for å lage en spørreundersøkelse som omfattet alle i menigheten: hvordan de oppfatter sin menighet og hvordan de eventuelt har opplevd kontakten med den. Den ble lagt ut på Strindheim menighets internettside, markedsført i menighetsblad, kunngjort under gudstjeneste og slått opp på plakat på senteret. 44 svarte på undersøkelsen, men av dem regner vi med ca. 40% fra de samme som hadde svart på den andre undersøkelsen. Responsen var derfor for liten til å danne seg et bilde av hvordan folk opplever menigheten utenfra.

4.4. Vurdering av NK som redskap for Strindheim menighet

4.4.1. Begrensninger:

1. Vi kan dele menigheten inn i tre:
 - De som går jevnlig til gudstjeneste og er aktive i menigheten.
 - De som er aktive med i ten-sing, barnearbeid, hyggetreff, o.s.v. inklusiv aktive foreldre til disse målgruppene.
 - alle de andre, inklusiv konfirmanter, som er døpte og som tilhører menigheten.

Undersøkelsen omfatter bare den første gruppen! Det er en sterk begrensning, særlig fordi en vesentlig del av det som foregår i menigheten er rettet mot gruppe 2 og 3.

Men når vi er bevisst denne begrensningen, har det, etter vår mening, en vital betydning å måle tilstanden for den gudstjenestefeirende menighet.

2. Vi må bruke undersøkelsen som et hjelpemiddel, ikke som en tvangstrøye. Det er ikke formålstjenlig å sette i gang aktiviteter bare for å skåre høyere på målingen, for

eksempel ved å sette i gang en kampanje for at folk skal invitere mennesker hjem til seg.

4.4.2. Innvendinger

1. Det er de som reagerer på at man skal måle kvalitet på gudstjenesten. Vi har vår liturgi og vi skal forkynne Guds Ord, det er tilstrekkelig. Så må vi overlate resten til Gud. Gudstjenesten bør være en plikt for hvert kristent menneske, nær sagt uansett hvor kjedelig og livsfjern den er.
Vi er ikke enige i det. Tvert imot. Målet for gudstjenesten er ikke bare å få mennesker til å gå der av plikt, heller ikke bare fordi de har lyst. Nei, målet må være som med Tine produkter: må bare ha det! Og da er ”inspirerende gudstjeneste” et skritt i riktig retning!
2. Det er de som mener at ”varme relasjoner” ikke har noe å gjøre med en kristen menighet. Mange går på gudstjeneste bare for å høre Guds Ord og tjene Gud, og det må de få gjøre uten å bli forpliktet på noe fellesskap i menigheten. Selvsagt står det fritt for mennesker bare å komme, uten noen forpliktelser. Men vi er av den mening at en kristen menighet også skal praktisere det som Jesus sier i Joh.15,12: Dette er mitt bud til dere. Dere skal elske hverandre som jeg har elsket dere. Ingen har større kjærlighet enn den som gir sitt liv for sine venner.” Det er vårt ideal, verken mer eller mindre! Jesus hadde et forpliktende fellesskap med sine disipler. På samme måte skal vi ha det! Imidlertid mener vi at det engelske uttrykket som brukes i NK er mer saksvarende enn den norske: ”varme relasjoner”, ”Loving relationship.”
3. Tilsvarende er de mindre fellesskapene en viktig del av en menighet! Her kan man hjelpe hverandre med trosspørsmål, så vel som dagligdagse problemer. Her kan man utvikle vennskap og her har man noen å gå sammen med til gudstjenesten. Vi har opplevd det hos oss, at grupper møtes i kirka. Det er en ekstra motivasjon for å gå dit!
4. Det er blitt innvendt at NK er tilrettelagt for frikirkene og ikke folkekirken: DNK. Til det er å si: Opptakten til NK var en undersøkelse av 1000 forskjellige menigheter fra alle fem kontinenter: ”store og små, voksende og minkende, forfulgte og statsstøttede, karismatiske og ikke-karismatiske, kjente modellmenigheter og helt ukjente.”⁸ Hensikten med undersøkelsen var å ”finne allmenngyldige prinsipper for kirkevekst.”⁸ Hvis man med DNK utelukkende mener den dømte menighet. Hvis man videre mener at tjenester for alle dømte og en gudstjeneste som er åpen for alle – er nok. Hvis man m.a.o. mener at et fellesskap, et trosfellesskap ikke er nødvendig, ja, ikke ønskelig – så er selvsagt NK ikke noe for DNK.
Vi mener tvert imot at et trosfellesskap, frivillige medarbeidere som innvier seg til å bruke sine nådegaver i en menighet, et miljø som fremmer vekst i menneskers kristenliv, er alle viktige bibelske prinsipper. Derfor mener vi NK absolutt er et verktøy som med stor frimodighet også kan og bør brukes i DNK. Av menigheter i DNK er det ca 100 som har tatt menighetsprofil.
Vi mener derfor at NK fortsatt er et verktøy som vi vil bruke i Strindheim menighet, med de begrensninger som er nevnt ovenfor.

4.4.3. Fordeler

Vi mener at den største fordelen ved menighetsprofilen, er at det er et vitenskapelig verktøy, d.v.s. et mest mulig objektivt verktøy – det absolutt beste og mest omfattende som vi kjenner til - som måler forskjellige viktige kvalitetsområder i menigheten. Det er langt bedre enn vår høyst subjektive oppfatninger som vi ofte styrer vårt arbeid etter.

⁸ s.18: Schwarz: Naturlig Kirkevekst. Åtte kvaliteter ved sunne menigheter. Norsk utgave 1998 K-vekst

NK foreslår også hjelp for å forbedre kvaliteten. Vi mener det er kvalitetsmålingen i seg selv som er det beste som NK kan tilby DNK. Men når vi oppfatter veiledning som råd og ikke som instruks, den eneste farbare vei til forbedring, så forstår vi ikke den motstand mange har hatt i forhold til NK. Man kan da ikke mene at ens egen subjektive mening er bedre? Man kan da ikke mene at det å måle kvaliteten på sentrale områder i menighetens arbeid er forkastelig?

Konklusjon 4.5.

Selv om vi ikke nådde målene for prosjektet, mener vi at arbeidet i referansegruppa har vært avgjørende for det positive resultatet vi oppnådde. Vi hadde en gjennomsnittlig framgang på over 2 poeng. Vi økte kvaliteten på 3 av de 8 områdene med hele 29 poeng til sammen. Vi fikk i gang en bevisstgjøring av det arbeidet vi driver i menigheten gjennom opplysning, samtaler og debatt. Vi fikk gjennomdrøftet Naturlig Kirkevekst og hvordan dette kan brukes i Strindheim menighet. Riktignok er man ikke enig om alt, men vi er på vei mot å tenke målrettet, også når det gjelder menighetskjernen, trosfellesskapet. I tillegg hadde vi en bredt sammensatt gruppe, referansegruppen, som engasjerte seg sterkt i menighetens framtid gjennom å arbeide for prosjektets målsetninger. Resultatet ble også at menighetsrådet vedtok å fortsette arbeidet gjennom menighetsråd, stab og ved å nedsette en komité som skal videreføre arbeidet.