



normisjon
region østfold

Velkommen til strategisamling 2

Mandag 09.09.2024 hos Bjørnstad Forsamling

Tilhører (forening/medlem).....

Hvilken kultur preger oss?

Apg 2,46-47 Hver dag holdt de trofast sammen på tempelplassen, og i hjemmene brøt de brødet og spiste sammen med oppriktig og hjertelig glede. 47 De sang og lovpriste Gud og var godt likt av hele folket. Og hver dag la Herren til nye som lot seg frelse.

- Inn: Aktiviteter som har til hovedhensikt å styrke fellesskapet og dets tilhørende
- Ut: Aktiviteter som har til hovedhensikt å nå ut til nye mennesker
- Opp: Aktiviteter som har fokus på peke på Gud og prise Ham for den han er og styrke fellesskapet med Ham



P
r
O
g
r
a
m

18:30 Oppstart

- Velkommen
- Årsmøte – lørdag på dagtid eller en hverdagskveld?

Veien videre

- Region vs. lokalt arbeid
- Ta opp tråden fra sist
- Nødvendighet for endring?
- Hva kan region bidra med?

Hva kan bli?

- Eksempler

Gruppe-oppgave m/noe å bite i

- Samtale

Oppsummering av dagen

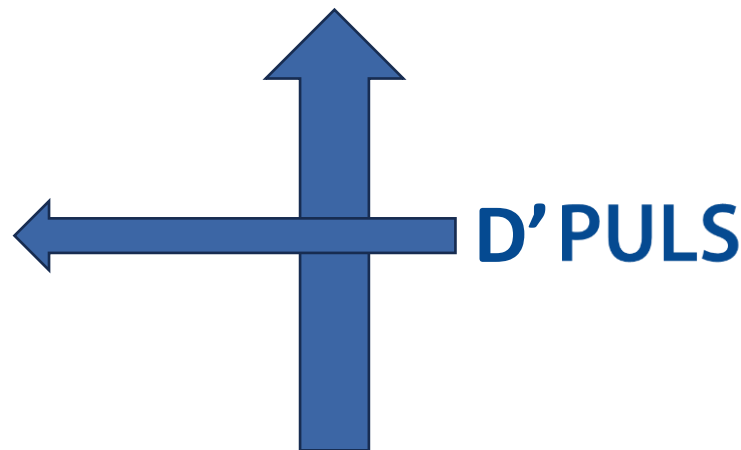
21:00 Slutt

Region- vs. lokalt- arbeid

- Regionen er først og fremst til for å støtte det lokale arbeidet.
- Regionen pr. i dag: Leir, arrangement på leirstedene, årsmøte og noen serier med bibelundervisning.
- Lokalt pr. i dag: Mange kjenner på knapphet på ressurser for å opprettholde det eksisterende.
- Hva med å tenke lokalt + regionalt = sammen?
 - Vi tror den lokale tilhørigheten er viktig
 - Dere lokale representerer ressurser av mange slag som vil være helt avgjørende i det lokale arbeidet
- Mao snakker vi ikke på noen måte å erstatte, men målet er å se nye muligheter sammen – på tvers av foreninger, og forening(er) og region.

Ta opp tråden

Justere > Analyserer > erkjenne > planlegge > bevisstgjøre > gjennomføre > evaluere > justere



Diakoni



Plante



Utvikle



Lede



Sammenkoble

Analyse av vår forening:

>> Hva er vi i dag og hvilke muligheter finnes det hos oss?

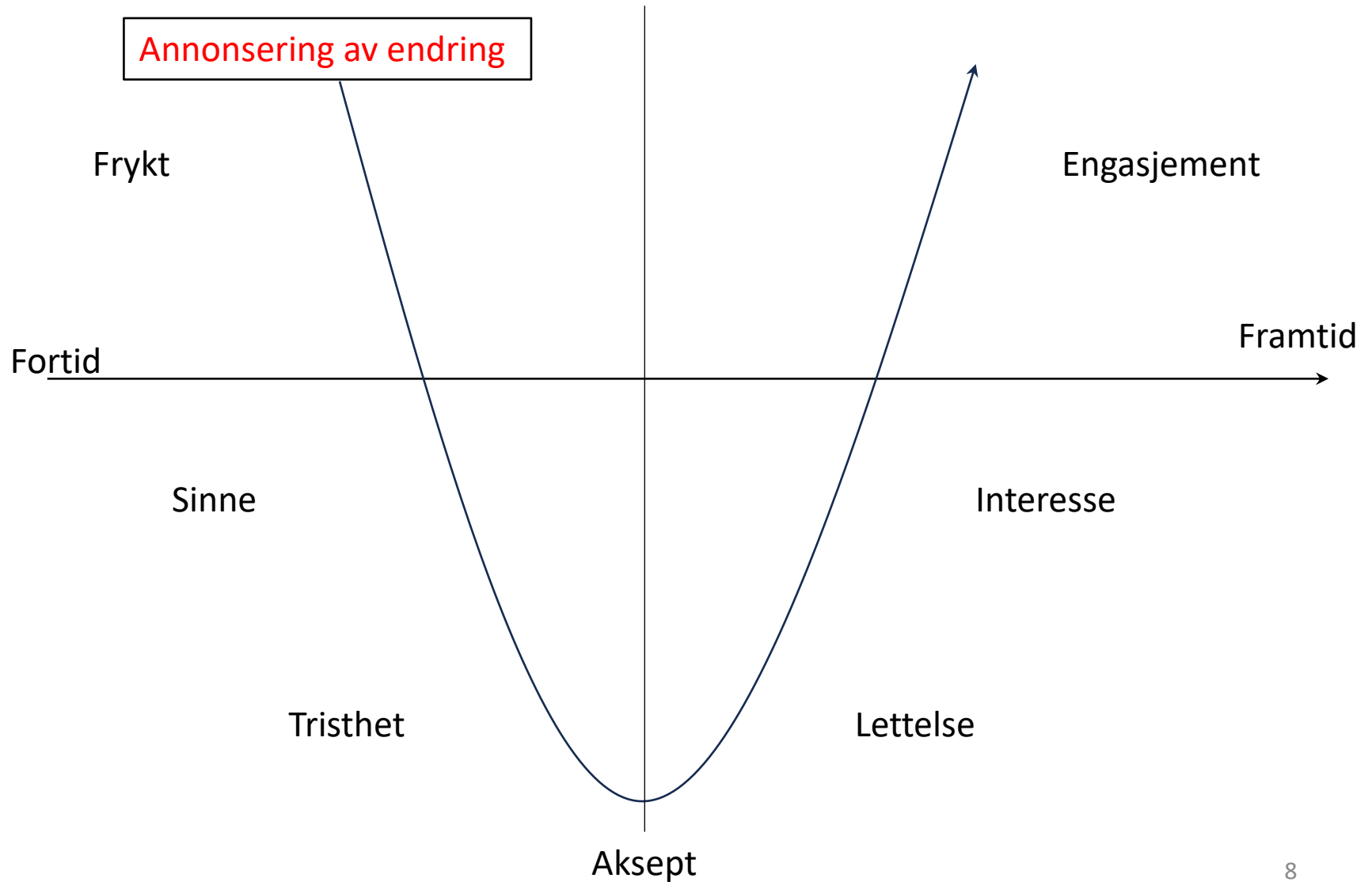
Trenger vi endring?

- Det sies at det som lever ikke har evnen til å stagnerer – det vil vokse eller reversere. Hva er status hos oss?
- Er det realistisk å tro på en endring dersom vi ikke endrer på noe?
- Våre menneskelige resurser er færre enn før, men uten at noe gjøres er det lite som tilsier at vi skal bli flere.
- Parallelt med reduksjon av menneskelige resurser er tilgangen til annet som hus, økonomi, kunnskap, nettverk osv. bedre enn tidligere for de fleste.
- Hvordan kan det se ut dersom vi tenker å bruke mer av det vi har, i stedet for å la oss begrenses av det vi ikke har?

De fleste ser nødvendighet for en endring, men få vil endres. Hvorfor?

- Mangel på ressurser og idéer
- Tap av en trygg rolle
- Frykt for ukjente ting
- Frykt for å mislykkes
- Trussel mot eksisterende virksomhet
- Tap av relasjoner
- Manglende involvering og medbestemmelse
- Manglende forståelse for nødvendighet
- Dårlige erfaringer
- Dårlig timing

Forløp ved endring?



IKKE ALLE ENDRINGER ER KLOKE ELLER
NØDVENDIGE – VURDERINGER OG BØNN ER
NØDVENDIG, MEN HUSK AT DERSOM DU FÅR
EN DÅRLIG FØLELSE VED PRESENTASJON AV
EN ENDRING BETYR DET AT DU ER NORMAL.

VELDIG MANGE AV OSS STYRES MEST AV FØLELSER. DISSE ER OFTE UTFORDRENDE I FORHOLD TIL ENDRING. DERSOM VI GIR FAKTA EN SJANGSE SÅ VIL OFTE VEIEN TIL Å KUNNE AKSEPTERE BLI VESENTLIG KORTERE.

Hvordan øke sjansen for å lykkes?

1. Utarbeide en felles bevissthet om at endringen er nødvendig – fokusere på trygghet og muligheter.
2. Formulere en tydelig fremtidsvisjon – eller fremtidsbilde, og utvikle sammen en strategisk plan for hvordan dere skal komme dit
3. Gjøre fremtidsbildet så godt kjent at det står tydelig for oss, også når savnet etter det gamle er stort.
4. Planlegge delmål, og gå målrettet etter dem
5. Feire oppnåelse av delmål, og gjøre dette godt kjent
6. Forankre det nye godt hos alle i foreningen

Hva kan region bidra med?

1. Vi kan først og fremst være en støtte for det lokale arbeidet.
2. Kanskje skal vi i mindre grad være andaktsholdere – frivillige forkynnere har vi tross alt ganske mange av.
3. Vi tror vi i større grad skal være sammen med dere om å gå noen nye skritt i oppstart av noe, eller å utvikle noe eksisterende. Ikke fordi vi har fasiten til alt nytt, men vi kan trekke med oss erfaringer fra sted til sted samtidig som vi kan supplere deres kompetanse og nettverk med det vi har.
4. Regionen har videre jobbet med noen satsningsområder og disse skal dere kort få presentert nå:

Normisjon region Østfold ønsker å være en ressurs og formidler av ressurser inn i det lokale arbeidet. Sammenkoblinger med basis i regionens totale mangfoldighet er en lite utnyttet mulighet, og vi ønsker å ta i bruk mer av dette blant annet til vår satsning på:

STORSAMLINGER

HVORFOR: Vi tror slike samlinger kan være med på å bygge identitet til organisasjonen, og dermed også bygge eierskap til ressurser vi har tilgjengelig gjennom fellesskapet. Dessuten vil vi jobbe for at disse samlingene har en profil som gjør det enkelt å invitere med seg nye mennesker.

HVORDAN: En storsamling er et samarbeid mellom regionstab og f.eks en eller flere foreninger eller kor, en skole eller et leirsted. Gjennom slike sammenkoblinger vil vi kunne skape «uniknes» i et lokalt område eller mot en spesiell målgruppe. Bygging av relasjoner er viktig, og vi tror dette vil generere muligheter.

HVOR: Storsamlinger vil kunne komme etter lokale initiativ eller når region styre eller stab ser en mulighet. Gjelder dette deg/dere ta kontakt med Åsmund på 90079700 / asmund@normisjon.no så kan vi sammen finne en mulig vei fram til ønsket mål.

Normisjon region Østfold ønsker å videreutvikle det nettverket vi er i dag med smågruppe-felleskap. Vi tror det vil hjelpe oss å nå lengre ut, samtidig som det vil styrke den enkelte både i inn og opp dimensjon. Derfor er det en glede å invitere deg til å bli kjent med:

HUSKIRKEN

HVORFOR: Vi tror alle mennesker trenger noen å gå nært med. Huskirken er et lite fellesskap hvor alle blir sett, og det kan bygges gode relasjoner. Her vil man motta omsorg, men også bli utfordret til utvikling. Huskirken favner det personlige, men i nettverk med andre huskirker blir alle del av noe stort.

HVORDAN: En huskirke består av inntil 10 menn eller damer inkl. leder og nestleder. En samling følger malen for «Enkel kirke». Leder og nestleder inngår i et Agenda1 nettverk som er et lærefellesskap for ledere til hjelp for å lede huskirken til en misjonale og disippelgjørende kultur.

HVOR: Huskirken etableres der det finnes deltakere og husverter. Vi trenger derfor å komme i kontakt med begge roller. For mer informasjon eller påmelding kontakt Åsmund: 90079700/asmund@normisjon.no

I et samfunn hvor påvirkningene er flere og mer intense enn noen gang tidligere, tror vi det er viktig at våre ungdommer får en større mengde input fra vår lære, kultur og levesett, enn vi ser nå. Derfor inviterer vi til:

acta Akademiet

HVORFOR: For det første ser vi at veldig mange unge faller ut av vårt virke i 13 års alderen. Vi trenger derfor å bygge en bro fra våre tweens-klubber og -kor inn i en sammenheng som er videreutviklende, og samtidig miljøbyggende og attraktivt.

HVORDAN: Fra 13 års alderen tilbys et enkelt lederkurs sammen med et kurs i basic kristen tro. Veien videre skal være både person-, tro- og interesse- utviklende (f.eks ledelse, SoMe, formidling, sang & musikk, lyd & scene og praktisk vedlikehold). I tillegg tilbyr vi storsamlinger som ten-leierer og diverse konferanser, team-turer m.m. Akademiet tilbys fram til fylte 19 år, og vil inkludere konfirmasjon når/der det ligger til rette for det.

HVOR: Akademiet tilbys dels lokalt og også regionalt. Tilbudet vil bygges ut i takt med registrert interesse og tilgjengelige muligheter. For mer informasjon eller påmelding kontakt Åsmund: 90079700/asmund@normisjon.no

Hva kan bli?

- Vår kreativitet vil være med å utvide horisonten vår for hva som er mulig, det avgjørende er at vi lytter etter og er modige til å gå i den retningen vi opplever at Gud leder.
- Det er sjelden noe suksess å kopiere andre, men å vite om andre gjør oss i stand til å finne hjelp til hvordan vi kan unngå de største tabbene.
- Selv om flere av de eksemplene vi nå skal få er menigheter, så kunne de like godt være hentet fra andre type fellesskap.



Misjonskirken Randesund:

Disse stod plutselig uten noen barnefamilier. Menighetens ledelse så at noe måtte gjøres for å ha noe framtidsvisjon. De hadde en relasjon til 2 familier og spurte disse: Hva skal til for at dere skal ønske å invitere deres venner til oss? Alle de eldre i menigheten måtte nok strekke seg langt, men bilde av en kirke med yrende liv - kontra en døende kirke vokste frem, og nå er de i gang med en kirkeutvidelse til 80 mill

Follo kirken:

Dette er en replanting ut av NLM Misjonforeningen på Ski og i Oppegård. Små-grupper for henholdsvis damer og menn ble dannet som et fundament for replantingen. Gruppene er livsnære og bibel-fokusert, og det er i disse gruppene nye rekrutteres og de er de vanligste inngangene til å bli inkludert i det store fellesskapet. De nye som kommer til er i veldig liten grad lekkasje fra DnK, men noe fra Frikirken og Pinsesammenheng. De fleste er imidlertid «menighets-løse».





Normisjon Tønsberg:

Foreningen leier lokaler i Solvang kirke. De hadde for inntil noen år siden høy aktivitet, men opplevde gradvis å bli færre. De få aktive som var igjen var i ferd med å slite seg helt ut for å holde i gang alle aktiviteter, og på et tidspunkt besluttet de å legge ned alt arbeid som ble holdt kunstig i live. Med det kunne de legge mer arbeid i samlinger for 50+ som tilsvarte de yngste de hadde i foreningen på dette tidspunkt. Resultatet er at de opplever at møtedeltakelsen igjen er økende. Målet er å kunne ha et tilbud til alle generasjoner, men det får bli når de igjen har fått ressurser til det.



Norkirken Skedsmo:

Disse var i kategorien Forsamling inntil for litt tid tilbake. Forsamlingen hadde i en periode hatt et meget godt ungdomsarbeid. Av forskjellige årsaker falt dette sammen, og forsamlingen opplevde en voldsom bølgedal. I området var det på den tiden en bibelgruppe for familier, og den var i ferd med å vokse seg ut av hjemmene. Disse etablerte seg i stedet på Emmaus, og siden har det vært et godt tilsig av familier dit. Gjennom dette har Emmaus fått familiedrevet barnearbeid og tweensarbeid igjen.



Misjonshuset Kvitsund:

Hvis vi går 10 år tilbake var dette et Misjonshus (felles NM og NLM) som ikke hadde tro på en framtid. Medlemmene var gamle og slitne, og bygda er liten med en aktiv pinsemenighet, misjonskirke og DnK i tillegg. Ved et søk viste det seg at ganske mange hadde sin bakgrunn på Misjonshuset, og fant seg egentlig ikke hjemme i menighetene, men siden Misjonshuset kun hadde møter tirsdag kveld og søndag kveld var ikke dette noe alternativ. Noen hadde imidlertid startet en livsnær gruppe og disse hadde lyst til å starte Søndagsskole. Endringen der i fra skjedde egentlig litt som når bedehusene rundt ble etablert. De vokste ut av hjemmene og det har vokst fram en ny forsamling. Mange eldre kommer kun tirsdagkveld og går til DnK ellers. Det er helt ok. Flere av disse er ikke enige i satsningen, men de lever godt ved siden av hverandre. Både NLM og NM har stilt med folk fra regionen spesielt i de mange medlemsmøtene som har vært avholdt som rene samtalemøter.

Informasjon strategiarbeid i Normisjon 2024 – 2030

- I 2021 ble et bredt utvalg personer ble spurt for å kartlegge nå-situasjonen i Normisjon > 8 områder med utviklingspotensial
 1. Mennesker som ikke kjenner Jesus, og har ikke hørt evangeliet og kjenner ikke Jesus, gjelder både i Norge og i andre land
 2. Fellesskapsplanting: Det etableres få nye menigheter og fellesskap, til tross for at nyplantinger er effektivt for å nå nye mennesker
 3. Støtte for menigheter: Det finnes få felles støttefunksjoner for menigheter i Normisjon, og mange står alene i møte med utfordringer
 4. Organisering: Vår tradisjonelle organisering av region- og foreningsarbeid møter ikke behovet for planting og utvikling av fellesskap.
 5. Eierskap til misjon: Færre enkeltpersoner og foreninger gir gaver direkte til Normisjon.
 6. Lederskap: Vi mangler ofte ledere, både frivillige og i ansatte stillinger. Kvinner og unge medarbeidere er underrepresentert i lederroller.
 7. Samhandling: Vi samhandler for lite på tvers av enheter og avdelinger.
 8. Kommunikasjon: Nye generasjoner får ikke evangeliet forklart slik at de forstår det.

1. **DIAKONI:** Vi ønsker å skape åpne og trygge fellesskap der barn, unge og voksne blir sett, verdsatt og føler seg hjemme. Vi tror livsnære samtaler er et prioritert område i dette.
2. **PLANTE:** Vi planter evangeliet, nye idéer, prosjekter, menigheter og fellesskap.
3. **UTVIKLE:** Vi utvikler etablerte fellesskap, tilbud, programmer og organisasjonsformer.
4. **LEDE:** Vi lar oss lede av Gud og hans ord, og vi utruster og inspirerer mennesker til å lede seg selv og andre.
5. **SAMMENKOBLE:** Vi kobler sammen visjoner, mål, avdelinger, enheter, behov og ressurser.

HVA KAN DET BLI UT AV DE 5 UTVIKLINGSOMRÅDENE FOR VÅRE FORENINGER OG REGION. LA OSS SAMMEN LAGE EN IDÉBANK VED AT VI I GRUPPER SKRIVER NED VÅRE FORSLAG FOR TILDELTE OMRÅDER.



SISTE DEL KAN HJELPE OSS Å FORSTÅ DEG SELV OG ANDRE I EN ENDRINGSSITUASJON. DETTE KAN DERE STUDERE SELV, ELLER DERE KAN BE OM Å FÅ DET PRESENTERT AV OSS I REGIONSTABEN. UANSETT KAN DET VÆRE NYTTIG SOM ET OPPSLAG DERSOM DU ELLER ANDRE FÅR REAKSJONER VI IKKE HELT FORSTÅR.

Ikke alt er som det ser ut.



- Tanker og følelser, verdier og overbevisninger og våre basis grunnleggende behov er utgangspunktet for vår atferd.
- De tre nivåene som er skjult for omverdenen er krevende og trenger ofte profesjonell hjelp for å kunne endres.
- Atferden er en respons på de andre, og hvordan atferden responderer kan trenes.
- Det handler først og fremst om å bli bevist på sin atferd. Ønsker man endring må man trene.

Vi er alle unike, men vi følger som regel noen kjente mønster

- I veldig mange sammenhenger snakkes det om 4 «atferdsmuskler» som representerer forskjellige atferdsmønstre hos oss.
- Både arv og miljø vil prege vår adferd, men adferdsmusklene lar seg også trene. Ingen har bare en muskel, men de mest trente musklene vil prege oss mest.
- Som sosialt utviklede mennesker vil vi til et vist nivå tilpasse oss omgivelse og situasjon.
- Noen adferds-kjennetegn vil allikevel kunne gi oss en ganske tydelig indikasjon på hvilket handlingsmønster vi selv eller andre har, og det kan gjøre oss i stand til å forstå oss selv og andre enklere.

Marston's Model

Målorientert
Bredere fokus
Offensiv/Initierende

DIRIGERENDE
muskel

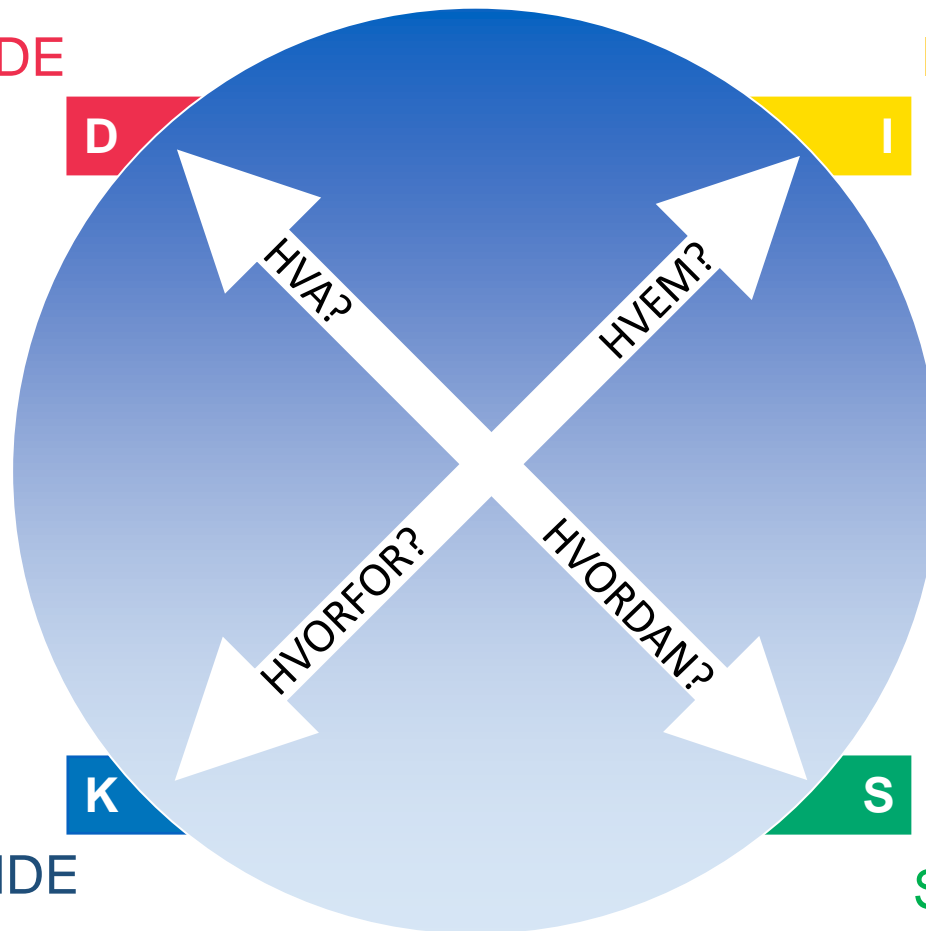
D

INFLUERENDE
muskel

I

Oppgaveorientert
Mulighets-
orientert/Kontroll

Relasjonsorientert
Fornøyd/Samarbeid







KVALITETSSØKENDE
muskel

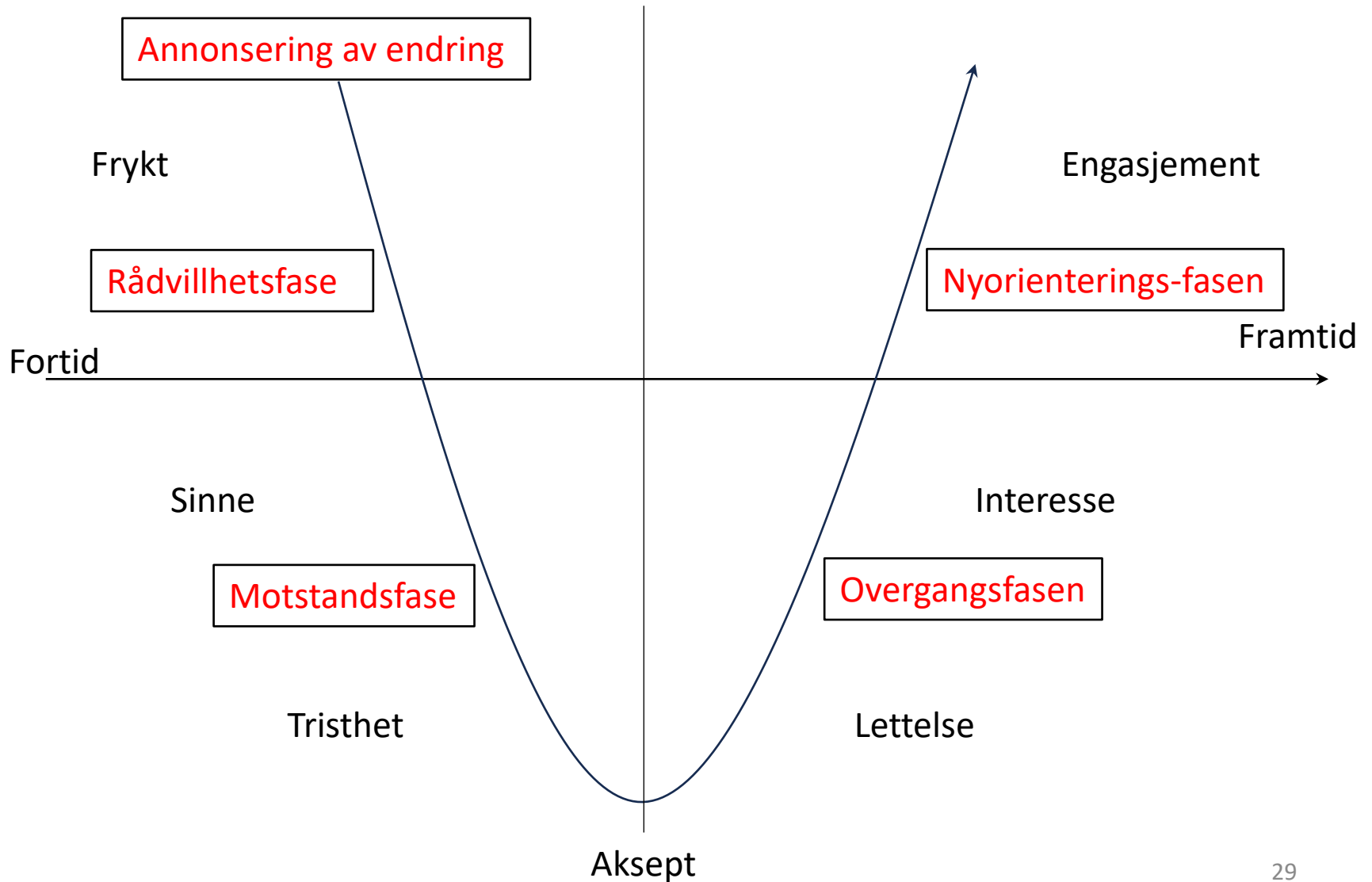
Proessorientert
Smalere fokus
Defensiv/Responderende

STABILISERENDE
muskel

Adferdsmuskler i virksomhet

	I hverdags-situasjoner	I pressede situasjoner	Hvis presset ikke kan bli eliminert
 D - muskel	ansvarlig, besluttsom	utøver makt, er krevende	mister interessen, trekker seg tilbake
 I - muskel	overtalende, entusiastisk	vil unngå problemer og å såre noen, bruker innflytelsesrike kontakter	gir etter/opp, furter
 S - muskel	gir støtte, er vennlig	gir etter, er avventende, ser etter en vei tilbake til den stabile kursen	føler seg såret, blir offensiv
 K - muskel	forsiktig og presis, rolig atferd/analytisk	blir mer samvittighetsfull og forsiktig, vil unngå å bli involvert i problemer	krevende, blir offensiv, blir muligens emosjonell

Forløp ved endring?



Kjennetegn ved endringsvarsling



D - muskel



I - muskel

Annonsering av endring	Erkjenner raskt situasjonen og endring ønskes velkommen - spesielt når den er selvinitiert.	Nyter situasjonen. Nye ideer kommer, ting settes i bevegelse og det skapes entusiasme.
Råd villhet	En kort irritasjon overvinnes i det personen igjen oppfatter seg selv nyttig inn i det nye.	Kort irritasjon inntil trygghet for anerkjennelse er gjenopprettet. Avløses til entusiasme.
Motstand	Blir ikke nedtrykt - bygger heller energi. PS! Dersom «D» der i mot til nå ikke har fått innflytelse kan D-en bli en sterk motstander	Er frustrert, men forblir i tilstanden «Jeg er OK». Vil overbevise seg selv og andre.
Overgangsfasen	Planer legges – eller ved motgang starter en kamp mot verden.	Kommer seg over eventuell skuffelse og begynner å generere nye ideer.
Nyorientering	Det nye settes i gang. Eventuelt blir denne «Ola Motsatt», og blir negativ til alt som skjer.	Finner realistiske muligheter for seg selv til å generere noe nytt.



S- muskel



K- muskel

Annonsering av endring	Kommer ut på dypt vann fordi det nye virker uoverkommelig. Håpet lever imidlertid.	Hører om de nødvendige endringene og begynner å bedømme dem. Kan trekke med seg andre til engstelighet
Rådvillhet	Er først irritert, men begynner likevel å utvikle forhåndsregler for å få grep om det nye	Ser etter begrunnelser for endringen. Kan komme til å forsøke overbevise de andre om at endringen er feil.
Motstand	Bli sint, men behersker seg og forblir vennlig – kan tippe over til voldsomme anklager.	Forsterker anstrengelsene for å finne sannheten, kjemper mot sin egen motløshet.
Overgangsfasen	Finner etter hvert roen og får sortert tankene sine – eventuelt går over i et stadia av utmattelse og frustrasjon.	Begynner å se nye muligheter, men tenker situasjonen i «sort – hvit».
Nyorientering	Begynner å kunne se nye muligheter, men kjemper fortsatt mot sin negative overbevisning.	Kjemper med sin negative overbevisning, og tror ikke det nye vil fungere.

Hvordan kan vi snu holdninger?



D - muskel

Frykt: Å bli overvunnet, å miste kontrollen

Motivasjon:
Vinne respekt, ha suksess, få nye utfordringer



I - muskel

Frykt: Å bli avvist, tap av innflytelse

Motivasjon: Bygge relasjoner, å ha det gøy, fri for kontroll og detaljer



S - muskel

Frykt: Å være alene, forandring og tap av stabilitet

Motivasjon: Unngå forandringer, ekte anerkjennelse, samarbeid



K - muskel

Frykt: Kritikkk, situasjoner som er følelsesmessig ute av kontroll

Motivasjon: Definerte forventninger, kvalitet, nøyaktighet og rettferdighet

Dersom følelser får styre oss vil disse verktøy kunne hjelpe. Hvis fakta får styre blir prosessen ofte enklere.

Innlegg fra regionens Senior-utvalg vdr. diakoni

HVA ER DIAKONI?

Den 28.08.24 var seniorutvalget, som består av Dagfinn Ravneng, Gunnar Lilleaasen, Torill Bredeg og Torhild Nordberg samlet hos sistnevnte for å snakke om hva diakoni betyr for oss i våre sammenhenger i Normisjon. Vi hadde også invitert Ola Rusaanes, Inger Aarmo og Odd Jørgen Bredeg. (Mona Duserud var også invitert, men kunne ikke komme)

Vi skal ikke konkurrere med andre instanser om hvem som er best i å utøve diakoni, men her kan vi samarbeide (sammenkoble), og finne ut av hvor det er behov for hva. DNK har en diakoniplan, og vi kan samarbeide med menigheten og kommunen der vi bor. Det trengs ikke alltid utdanning, men også vilje, evner og krefter. Vi må melde oss på den STORE dugnaden i samfunnet, hvor det er flere og flere som trenger å bli sett. Østfold har føyd til en bokstav i akronymet PULS, nemlig D-PULS, hvor D'en står for Diakoni.

Diakoni har utelukkende med vennlighet og nestekjærlighet å gjøre, og her har Sjømannskirken funnet en oppskrift som virker: Vafler og nestekjærlighet. Er nestekjærlighet oppskriften på å bygge kirke? Vi tror på kraften i vennlighet, om det er lite eller stort, for alle trenger det. Bibelen sier at vi skal la alle få merke at vi er vennlige, og vi trenger alle øyne som ser mennesker som trenger oss. Lytt til innskytelser, iallfall mht å gjøre godt!

Vi er Guds hender og føtter, vi skal gå med føttene og hjelpe med hendene. Jesus sa: Det du har gjort mot en av disse små, det har du gjort mot meg. Vi trenger å se Jesus i de menneskene vi møter. Noen mennesker tør ikke komme til våre sammenhenger, for de ble bærer på skam, og ser på oss som vellykkede. Jeg er min brors vokter, vi er søsken. Vi kan også, slik som vennene til mannen som ble firet gjennom taket foran Jesu føtter, få legge mennesker i Jesu hender. Det står: Da han så DERES tro, sa han til den lamme: Reis deg, stå opp og gå!

Alle typer grupper i Normisjon bør sette seg sammen og snakke om dette: Hva betyr diakoni hos oss? Og hvordan skal vi tenke om vår virksomhet her hvor vi er, med tanke på Normisjonens endringsstrategi? Kanskje vi rett og slett er FOR effektive? Kanskje vi skulle ha mindre møter, og legge inn besøk av syke og andre som trenger oss utenom møtelokalene våre? Og apropos møtelokaler: Kan vi dele dem med andre/bruke dem på nye måter? Og hva med godhetsdager??

Hvordan få med de unge? Vi kan spørre dem hva som skal til for at de skal bli en større del av Normisjon. Og hvis de har tanker om dette, er vi åpne for endring, eller vil vi at de kun skal tilpasse seg vår måte å drive på? Er vi endringsvillige?

Det første vi bør tenke på i våre Normisjons-foreninger er å bidra til at mennesker føler seg trygge hos oss. Vi bør gjøre en innsats for å bli kjent med menneskene der. Kommer det noen nye på møtene bør vi sørge for at de ikke sitter alene. Hvis vi er interessert i at de skal komme tilbake, må vi si Hei! og bry oss om dem på ekte. Det er fint å ha noen som står i døra og ønsker velkommen.

Når møtet er ferdig, bør ikke alle ansvarlige sette i gang med rydding og oppvask, men sørg for at det er flere som har i oppgave å prate med folk, da det ofte er på veg ut at de har behov for en prat. Å bli sett er det største behovet hos ethvert menneske. Et blikk gjør ofte mye, ikke alltid trengs det ord. Vi bør tenke over hvor og hvor mye vi bruker mobilen!! Vi trenger ikke flere timer, men vi trenger å være til stede der vi er.

Tenk om mennesker kan si om oss kristne: Se hvor de elsker hverandre!

Referent: Torhild Nordberg

Tilføyelse fra Ola Rusaanes:

Diakonimedarbeider Anne-Marie Kvarme i Råde menighet mener det er viktig å være oppmerksom på situasjoner hvor vårt virke har diakonale begrunnelser, men at selve aktiviteten ikke ser ut som diakoni. Dette bygger på en antakelse om at ingen ønsker å være noen andres diakonale prosjekt. Tanken om at noen skal komme og være snille fordi det er synd på deg kan være veldig vanskelig. For noen kan dette være en tanke som bryter ned all selvrespekt.

Her benytter man i stedet prinsippet likemannsarbeid.

Tanken om likemannsarbeid er basert på nåden og køen opp til nattverdbordet hvor det ikke finnes noen rangordning. Slik ser Gud på oss, og slik ser vi på hverandre. Det betyr at vi lukker alle inn i et arbeidsfellesskap hvor alle får utnytte sine ressurser og vise hva de er gode for.

Neste strategi-samling er mandag 25. november 2024

Jesus Kristus til nye
generasjoner og folkeslag!

normisjon
region østfold

