

Grunnlagsdokument for «Kirken i Stavanger mot 2020»

Innhold

1. Bakgrunn for prosjektet
2. Tilstand for kirken i Stavanger i 2016: Krise og suksess?
3. Prosjektets hovedområder
 - 3a. En relevant kirke
 - 3b. Organisasjonskultur
 - 3c. Ressursallokering
4. Prosessenes betydning
5. Organisering og prosjektdisiplin
6. Skisse til handlingsplan
7. Fellesrådets presiseringer og vedtak 10.02.16

1. Bakgrunn for prosjektet

En strategigruppe bestående av kirkevergen og etter hvert personalsjefen, fellesrådsleder, biskop, de to prostene og stiftsdirektøren startet i 2014 en drøfting omkring kirken i Stavanger 2020. Her ble en rekke spørsmål formulert under fanen «Kirken i møte med en ny virkelighet».

«Kan kirken i Stavanger drive videre slik som nå? Er det en rasjonell og fornuftig bruk av personell, bygninger og økonomiske ressurser? Kan ressursbruken knyttet til de ulike aktivitetene, inkludert gudstjeneste vurderes på ny? Arbeider kirken i Stavanger med de riktige tingene? Skal menighetene fortsatt arbeide side om side av med til dels de samme aktivitetene? Hva er de riktige innsatsområdene? Hvordan skal ressursene brukes for at kirken skal kunne komme nærmere sine medlemmer og folk flest?»

Gruppen snakket helt uforpliktende om temaene og det ble ikke skrevet referater. Men en konsekvens av samtalene var bred enighet om at tiden er overmoden for å jobbe mer systematisk med spørsmålene.

Fellesrådet og strategigruppen inviterte leder og nestleder fra menighetsrådene samt alle kirkelig ansatte til et motivasjonsseminar med tittelen «Kirken i Stavanger mot 2020» i mars 2015. Prosjektleder fra Vesterbro sogn i København holdt hovedforedraget før gruppesamtaler.

Våren 2015 vedtok fellesrådet å starte saksforberedelser, og ba om menighetsrådenes tilslutning. Et flertall av menighetene var positive, mens et mindretall av ulike grunner var kritiske særlig til ressursbruk. Prosjektet ble deretter vedtatt i fellesrådet høsten 2015. Det ble utlyst stilling som prosjektleder i to år i full stilling med oppstart 1.januar 2016.

I januar startet prosjektleder informasjonsinnhenting i menighetene og i ledergruppene (prostene og kirkevergekantoret). En representant fra KAs utviklingsavdeling (Arbeidsgiverorganisasjonen for kirkelige virksomheter) er involvert, og det har vært uformelle samtaler med rådgiver for menighetsutvikling på bispedømmekantoret. De 17 enkeltsamtalene med daglig leder i menighetene har hatt høyest prioritet, da disse besitter en nøkkelposisjon mellom fellesråd og menighet.

Fellesrådet vedtok grunnlagsdokumentet på møtet 10.02.16 med noen tilføyelser, se kap.7.

2. Tilstand for kirken i Stavanger 2016: Krise og suksess?

Involvering og eierskap er nøkkelbegreper i prosjektet. Dermed er det avgjørende med bred tilslutning til en felles forståelse av status for den kirkelige virksomheten i Stavanger. To tendenser peker seg ut som dekkende for tilstanden: Kriser og suksesser.

a) Kriseerkjennelse

Strategigruppa går med sine spørsmål langt i å erkjenne en krisesituasjon for kirken. Også det forrige fellestrådet må tolkes dithen i sin iverksettelse av prosjektet.

Krisen påpekes i oppslutningen om dåp, konfirmasjon, vigslar, og gudstjenester. Men det finnes flere innfallsvinkler til kriseerkjennelsen som i varierende grad kan dokumenteres, men likevel må tas på alvor:

- Kirken oppleves mindre betydningsfull, mindre viktig, mindre relevant enn før.
- Organisasjonstilhørighet arves ikke lenger. Neste generasjon går i mindre grad i kirken fordi foreldrene gjorde det, men velger tilhørighet og nettverk selv.
- Tendensene mht. organisasjonstilhørighet erfares også i de kristne organisasjonene. Kirkens trofaste samarbeidsorganisasjoner og støttespillere står svakere enn før.
- Trofaste kirkegjengere kommer sjeldnere til gudstjeneste enn før.
- Løsrivelsen fra staten skaper økonomisk usikkerhet for framtiden.
- Media gir et bilde av en kirke som trenger storsamfunnet som moralsk vaktbikkje.
- Mangfoldsamfunnet møter en kirkelig struktur utformet i et enhetssamfunn.
- En individualistisk og nettverksorientert kultur møter kirkens geografiske organisering.
- Den økte interessen for religion og tro gjenspeiles i liten grad i kirkebenkene.
- Få kristne fra andre land som flytter til Norge blir aktive i våre menigheter.
- De menigheter, gudstjenester og aktiviteter som opplever vekst, er gjerne i periferien av det ordinære menighetsarbeidet.
- Gudstjenestereformen opplevdes lite vellykket, og skapte utrygghet mht. kirkens endringskompetanse.
- Blikk til våre søsterkirker i Sverige og Danmark vitner om dystre framtidsutsikter.

Er det riktig å erkjenne en krisesituasjon? Bør vi også snakke om hvordan det har blitt slik, og foreta en slags kollektiv syndsbejennelse om at vi har sviktet vårt oppdrag? Eller er problemene overdrevet?

b) Suksesshistoriene

For det finnes også en annen fortelling om menighetslivet i Stavanger:

- Stavanger er «annerledesbyen» hva angår økonomi og oppslutning om kirkene sine. Krisen kan i mindre grad dokumenteres her enn andre steder og økonomien er relativt god. Noen hevder at «krisen er hos de andre», og at i våre lokalmenigheter er de begrensede ressursene det eneste hinderet for ytterligere vekst.
- Stavangerkirkene er, tross alt, blant de best besøkte i landet. Sammenliknet med andre byer, er nedgangen på oppslutningen om kirkens virksomhet mindre her.
- Det finnes et unikt frivillig engasjement og eierskap i våre menigheter.
- Samtlige menigheter kan dokumentere noen områder der det er vekst, enten det gjelder familiegudstjenester, dåp, givertjeneste eller andre aktiviteter.
- Vi lykkes godt med trosopplæringen
- Et skifte av fokus fra helligdags- til hverdagsbaserte aktiviteter gir positiv effekt enkelte steder.

- Vi er en attraktiv arbeidsplass
- Kirken står sterkt som bydelens samlingssted noen steder.
- Samarbeid med de frivillige organisasjonene gir fremdeles enkelte løfterike resultater innenfor bl.a. kor, speider- og ungdomsarbeid.

Hvordan påvirker forholdet mellom kriser og suksesser kulturen vår? Hvordan forholder vi oss til begge elementene parallelt? Hvilke trender bør vi vektlegge? Er det andre elementer som burde vært nevnt når tilstanden skal oppsummeres?

3. Prosjektets hovedområder

Om det er tilstrekkelig enighet om tilstanden, foreslås tre hovedområder, tre hovedtema: Disse presenteres i spørsmålsform fordi organisasjonen må jobbe fram relevante hovedmål og delmål i fellesskap. Slik tar en behovet for involvering og eierskap på alvor. Samtidig skal det ikke legges skjul på alvoret og konsekvensene spørsmålene kan innebære.

a) En relevant kirke

Ofte og på mange måter kommer det til uttrykk at kirken oppleves som lite relevant, lite synlig, for opptatt med «oss selv» og for utydelige. I prosjektet bør vi jobbe med spørsmål som:

1. Hvilke indre og ytre egenskaper kjennetegner en kirke som er relevant for folk? Hva er grunnen til at kirken vurderes som lite relevant for mange?
2. Hva vil det si å være der folk er, både fysisk og mentalt? Hva vil det si å være en nærværende kirke?
3. På hvilken måte lukker vi oss inn i en egen sfære? Hvorfor blir det slik? Hva kan eller må vi gjøre for at de hellige handlingene vi formidler og besitter skal nå ut til alle som ønsker det?
4. Hva vil det si å være en tydelig kirke? Hva vil det si å kommunisere på en relevant måte, og hvilke endringer må vi tilstrebe?

b) Organisasjonskultur

Organisasjonskulturen er forskjellig fra menighet til menighet. Det finnes imidlertid noen felles trekk. I prosjektet vil det være vesentlig å identifisere organisasjonskulturelle forhold som hindrer eller lammer omstillingsprosessene.

1. Hvordan er organisasjonskulturen internt i menigheter og staber, og på fellesråd- og prostnivå? I hvilken grad er det en *åpen kultur* når det gjelder samarbeid og kommunikasjon? I hvilken grad og på hvilken måte er en åpen for tilbakemeldinger? I hvilken grad oppsøker man befolkningen for å få tilbakemeldinger? Hvordan bearbeides tilbakemeldingene? Hvilke tilbakemeldinger tillegges størst betydning? Hvem tillegges autoritet? I hvilken grad hemmer såkalte omkamper utviklingen? I hvilken grad og på hvilke måter implementeres endringsforslag? Hva preger organisasjonspolitikken? Hva skal til for å få gjennomslag?
2. I hvilken grad er menigheten bevisst om sin «*sikkerhetskultur*»? Hvordan forholder en seg til lokale tradisjoner, «slik har vi alltid gjort det» -argumentasjon, teologiske diskusjoner og andre interne forhold på sak- og oppgavenivå?
3. På hvilken måte vil folk kunne beskrive menigheten eller kirken som en stamme med sitt *eget stammespråk*? På hvilken måte er dette til hinder for at "andre" kommer inn i

stammen? Hva er viktig med å være stamme? Hvilke organisasjonsmessige risikoer er det ved å være stamme?

4. I hvilken grad er kirken opptatt av det *utadrettede*? På hvilke måter har menigheten et misjonalt og diakonalt fokus på utsiden av det tradisjonelle arbeidet og kirkens vegger? Hvordan defineres det samfunnsmessige ansvaret i menigheten?

c) Ressursallokering

Bruken av ressursene for den kirkelige virksomheten i Stavanger er blitt som den er i løpet av mange tiår. Prosjektet bør spørre i hvilken grad man utnytter tid, penger, bygg og ansatte på en måte som samsvarer med ønsker og behov.

Hvilke behov dekker dagens ressurser? Hva må til om vi skal bruke ressursene mer hensiktsmessig?

Hvilke omprioriteringer er nødvendige for å møte utfordringene som vi vet kommer? Hva kreves av frivillige og ansatte?

Hvordan oppleves forholdet mellom utadrettet arbeid / «førstelinjearbeid» og kontorbaserte arbeidsoppgaver?

I hvilken grad er vi bevisste om hvilke oppgaver vi som kirke *må* gjøre, og hvilke vi eventuelt *velger* å gjøre?

I hvilken grad stemmer kirkens inndeling i geografiske menighetsgrenser og tilhørighet med menneskers oppfattelse av nærmiljø og relevans?

På hvilke områder hadde det vært formålstjenlig med samhandling og sammenslåinger?

På hvilke områder burde man imidlertid vært enda mer lokale?

4. Prosessenes betydning

Prosjektet må ha både kvantitative og kvalitative målsettinger. Samtidig bør prosjektprosessen i seg selv sees på som organisasjonsutvikling, og gi positive ringvirkninger bl.a. på følgende områder:

a) Samhandling

Kirkene i Stavanger ligger tett, men det er varierende grad av samhandling mellom menighetene. Sterkt eierskap til lokalmenigheten bør ikke hindre økt samhandling med og interesse for nabomenigheten og kirken i Stavanger som helhet. Prosjektet bør føre til økt kunnskap og større grad av felles eierskap.

b) Effektivisering

En konsekvens av økt samhandling vil være muligheten til å effektivisere en del enkeltoppgaver som i dag gjøres i 17 miljøer parallelt. Økt deling av arbeidsverktøy, erfaringer og kompetanse bør ha en effektiviserende effekt.

c) Tallmateriale

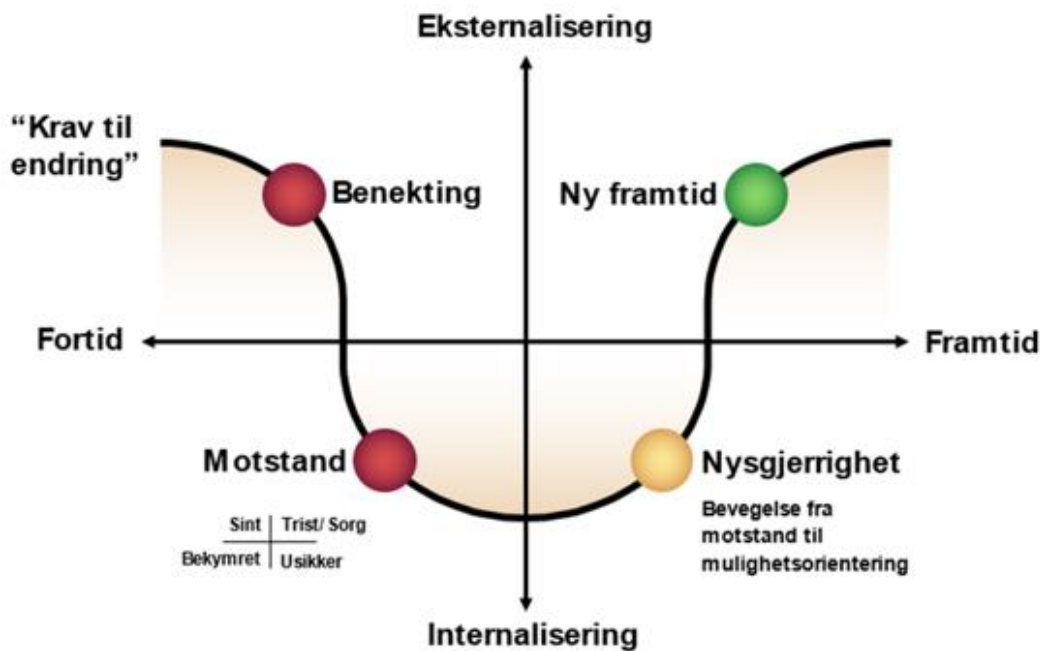
I endringstider og med stadig økende krav til rapportering av oppslutning, er det nødvendig å finne bedre telle- og rapporteringsrutiner for den kirkelige virksomheten. Når en teller forskjellig fra år til år og fra menighet til menighet, er det vanskelig å holde oversikt over utvikling og trender. Dette må samkjøres.

d) Skape endringskultur: Fra motstand til handling.

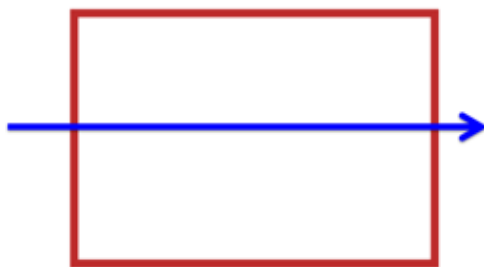
Enhver organisasjon må ha evnen til å være i konstante endrings- og utviklingsprosesser. Dette prosjektet skaffer organisasjonen viktig kunnskap og erfaring på dette feltet.

To illustrasjoner kan stå som eksempel på slik viktig endringskunnskap:

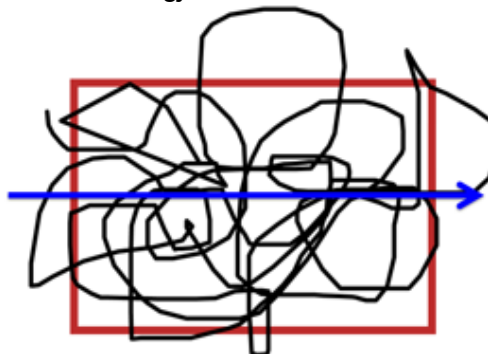
Endringsprosesser går gjennom ulike faser:



Veien til målet er sjelden rett fram...



men gjerne slik...:



5. Organisering og prosjektdisiplin

Fellesrådet eier prosjektet. Det setter ned styringsutvalget og er prosjektleders arbeidsgiver. God kommunikasjon mellom prosjektledelse, fellesråd, menighetsråd og ansatte er avgjørende. Ansattes medbestemmelsesrett må selvsagt ivaretas. Bispedømmets eierskap og KAs rolle i prosjektet skal også følges opp.

Styringsutvalget består av Stig Ellingsen og Kristin Torp fra Fellesrådets arbeidsutvalg, samt et eksternt person som er medlem av Den norske kirke, men uten for mange bindinger til virksomheten. Ansatte-gruppene velger to representanter fra fellesrådsområdet og en sokneprest. I tillegg møter ledere for de to områdene; kirkeverge Svein Inge Thorstvedt og prost Stefan Emmerhoff. Prosjektleder er sekretær for styringsgruppa.

En god prosjektdisiplin er avgjørende. Faren for å miste styringsfarten og dermed også styringen pga. stadige omkamper på ulike nivåer er overhengende i organisasjoner som vår. I tillegg til strenge krav til flittig kommunikasjon fra prosjektledelsen, er fellesrådets selvforståelse som prosjekteier avgjørende. Selv om kirken i Stavanger er en liten organisasjon er det mange ulike interessegrupper representert. Det er nødvendig at fellesrådet er seg bevisst sin rolle både som råd men også som enkeltmedlemmer av rådet og menighetenes representanter, og løpende diskuterer eventuelle problemstillinger knyttet til dette.

6. Skisse til handlingsplan

1. Første fase (2016): Definere tilstand, behov/mål og prosess.
2. Andre fase (2016): Konkretiseringer: Fra behov til tiltak. Sette kvantitative mål. Etablere ressursgrupper og involvere ulike miljøer.
3. Tredje fase (2017): Prøvetiltak: Iverksette pilotprosjekter på ulike nivåer og «overmodne» delprosjekter. Gjøre konsekvensanalyse av større delprosjekter.
4. Fjerde fase (2017): Omdefinere, justere, videreutvikle
5. Femte fase (2017): Klargjøre for iverksettelse

Skisse til veien videre for første og andre fase i 2016

1. Fellesrådet jobber med dette dokumentet inntil det kan gis status som prosjektets grunnlagsdokument. **Vedtatt 10.02.16**
2. Grunnlagsdokumentet kommuniseres til alle ansatte og menighetsråd. **Feb./mars**
3. Samarbeidet med KA og bispedømmerådgiverne utvikles og styringsutvalg iverksettes. **Feb./mars**
4. Leder, nestleder og FR-rep. i menighetsrådene, samt sokneprest og daglig leder møtes 17.3. for å videreutvikle og ta eierskap til prosjektet mht å definere tilstand, behov, mål og prosess. **Mars**
5. Staber og menighetsråd involveres lokalt og på tvers. **Mars-mai**
6. Prosjektskisser for prosjektets tre hovedområder utarbeides. **Mai og utover**
7. Frivillige medarbeidere og kirkemedlemmer uten høyt kirkelig aktivitetsnivå involveres. **MR fra mars, andre fra mai og utover**
8. Ressursgrupper nedsettes. **Mai og utover**

7. Fellesrådets presiseringer og vedtak 10.02.16

Fellesrådet gir sin tilslutning til grunnlagsdokumentet, med følgende tilføyinger:

- Dokumentet skal forstås som utgangspunkt for å arbeide bredt med prosjektets visjon og målsettinger i tiden framover. Visjoner og mål skal så vedtas av FR på et senere tidspunkt.
- FR erkjenner krisesituasjonen og betydningen av en slik begrepsbruk. På noen områder er krisen et faktum, på andre områder er det frykten for en krisesituasjon i framtiden som utgjør grunnlaget for kriseforståelsen.
- Under punkt 2a) tilføyer FR at det også kan være grunn til å snakke om en åndelig krise, og spørre hvorvidt krisen også består i at selve fundamentet, selve kristentroen og tilliten til evangeliets kraft, mister oppslutning i folket.
- FR presiserer at kirken i Stavanger balanserer mellom på den ene siden å skape en kultur med større forståelse av at «ending er det normale», særlig når det snakkes

Grunnlagsdokument i prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020»

om organisasjonskultur og ressursallokering. Samtidig skal kirken være bevisst sin egenart, oppdrag og budskap, ved aldri å bli en organisasjon som «snur kappen etter vinden», eller driver med «forandring for forandringens skyld».

- FR ønsker bredt eierskap i prosjektet fra menighetenes råd, frivillige og ansatte, men presiserer at det er avgjørende også å lytte til «den tause majoriteten» av kirkens medlemmer.

Stavanger 11.02.16

Tor Magne Nesvik

Prosjektleder

Kirken i Stavanger mot 2020