



Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID	Gradering
Svein Inge Thorstvedt	414	17/00301-1	Ugradert

Kode	Tittel	Saksnummer	Møtedato
SKF	SKF STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	19/17	14.06.2017

Kirken i Stavanger mot 2020 Høringsbrev til menighetsrådene

2017.06 referat Kirken 2020 Drøftingsmøte - Referat 06.06.17.pdf

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til brev til menighetsrådene, med de justeringene som ble foreslått i møtet, sendes som høringsbrev.

Saksorientering

Saken gjelder:

Fastsetting av høringsbrev

Sakens bakgrunn:

Vedtak i sak 3/17 26.04.2017

1 Fellesrådet anmoder styringsgruppen om å framlegge forslag til en plan for satsing på konkrete områder, hvorfor disse områder er valgt og en konsekvensutredning vedr. stillingsressursene, både reduksjon og satsing knyttet opp mot valgte områder.

2 Fellesrådet anmoder styringsgruppen om å fremlegge en plan for opprettelse av anslagsvis 8 nye sokn inkl. forslag til stabssammensetning, som erstatter dagens 17 sokn.

Forslaget må også redegjøre for hvilke virkninger dette kan ha for kirkemedlemmenes tilhørighet til menighetene.

3 Fellesrådet ber administrasjonen å sende forslagene på høring til menighetsrådene og til bispedømmerådet.

4 Punktene 1 og 2 må ferdigstilles innen FR-møtet 14.juni før utsendelse. Svarfrist settes til 31.oktober og det innkalles til FR-møte i november for behandling av saken.

Vurderinger:

Styringsgruppas svar på Fellesrådets anmodninger fra møtet 26.april 2017

1. *Fellesrådet anmoder styringsgruppen om å framlegge forslag til en plan for satsing på konkrete områder, hvorfor disse områder er valgt og en konsekvensutredning vedr. stillingsressursene, både reduksjon og satsing knyttet opp mot valgte områder.*

Plan og begrunnelse for satsing på konkrete områder

Styringsgruppen anbefaler å følge to utviklingsspor i kirken i Stavanger i arbeidet med å bli mer relevant, å utvikle organisasjonskulturen og bruke ressursene smartest mulig.

Det ene sporet handler om lokal menighetsutvikling, og er menighetsrådenes oppgave. Disse skal selv kunne velge og definere sine særlige satsingsområder. Styringsgruppa vil oppmuntre til systematisk menighetsutviklingsarbeid, og i den sammenheng utfordre menighetene på hva det betyr å være «lokal». Vi vektlegger særlig å se kirkens arbeid og nedslagsfelt i et større bydelsperspektiv, men også i enda mindre levekårssone-perspektiv. Som vi kommer tilbake til, anbefaler vi 8 framfor 17 menighetsråd som mest hensiktsmessig til dette arbeidet.

Det andre sporet handler om utvikling av kirken i Stavanger som helhet. Selv om alle kirkemedlemmer tilhører en lokalmenighet ut fra bostedsadresse, er avstandene små, og styringsgruppa mener det er stort potensial i å fokusere på kirken i Stavanger som en enhet på en rekke områder. Vi vil særlig peke på 8 tiltak.

1. **Økt frivillighet.** Selv om frivillige i kirken i Stavanger allerede bidrar med arbeid tilsvarende flere hundre årsverk mener vi kirken som helhet ikke lenger er i front når det gjelder å være eksperter på motivasjon, oppfølging og rekruttering av frivillige medarbeidere. Et forsterket og fornyet fokus på frivilligheten i menighetene, men, vel så viktig, på tvers av soknegrenser mener vi vil være en viktig investering.
2. **Sosialt entreprenørskap og kirkens diakoni.** Kirkens diakoni og sosiale engasjement har spilt en enorm betydning i samfunnsutviklingen de siste to hundre år, i alt fra fattigkasse til skolegang, helsevesen og barnehagetilbud. Etter hvert har stat og kommune overtatt ansvaret, noe som kan være en bakenforliggende årsak til at flere spør etter kirkens relevans i dag. Men fortsatt finnes behovet for andre aktører enn det offentlige. Dette har kirkelige organisasjoner som Kirkens sosialtjeneste, Kirkens SOS og Kirkens Bymisjon erfart. Men styringsgruppa mener at også kirken i Stavanger har et uutnyttet potensial i et forsterket fokus på diakoni og sosiale utfordringer. Kirken kan særlig tilrettelegge for et sosialt frivillig engasjement i befolkningen, både i nærmiljøet og i et globalt perspektiv, og vurdere modeller for sosialt entreprenørskap o.l. som kan gjøre sosialt arbeid også økonomisk bærekraftig.
3. **Internasjonale Stavanger.** Stavanger kommune har en av landets mest internasjonale befolkning. Dette gjenspeiles i svært liten grad i kirken i Stavanger. Styringsgruppa mener det er stort potensial for kirken som integreringsarena av flere årsaker. Kirken har stor kompetanse på interkulturelt arbeid, kirken har en betydelig rolle som nærmiljøarena og tilbyder av en rekke lavterskelarrangement for ulike aldersgrupper, og til sist kirkens historiske rolle som fellesskapsbygger. Både VID og Kirkelig dialogsenter påpeker betydningen av religionsdialog blant «folk flest», og ikke kun for religiøse ledere, som en viktig del av integreringsarbeidet, og i vårt tilfelle, behovet for sammen å skape et positivt mangfoldssamfunn. Styringsgruppa mener det ligger et stort potensial i en satsing på dette feltet.
4. **Unge voksne.** Menighetene har i dag ingen fokus på denne målgruppen. Det er nærliggende å organisere et arbeid for disse felles for hele byen da mange i målgruppa flytter mye og i liten grad har slått seg til ro et sted. Styringsgruppa anbefaler en satsing som supplerer og ikke

konkurrerer til tilbudene fra frimenigheter og andre ovenfor målgruppa. Et særlig fokus på et gudstjenestetilbud, samtaler, relasjonsbygging og diakoni vil være nærliggende. Det er ønskelig å bygge opp arbeidet i samarbeid med alle byens menigheter og de organisasjonene som står Den norske kirke nærmest. NMSU har i den forbindelse kommet med en konkret henvendelse som det jobbes videre med, samtidig som en rekke andre aktører som Studentpresten, KRIK, KFUK-KFUM og de ulike frimenighetene trekkes med i dialogen.

5. **Eldrebølgen.** Kirken i Stavanger har flere grunner til å arbeide grundig med eldrebølgen. For det første fordi de neste årenes yngre pensjonister på ingen måte har samme kirkelig engasjement som deres foreldregenerasjon. De kan ikke uten videre «regnes med», men etterspør relevante kirkelige tilbud for dem, på samme måte som 20- og 40-åringene. Her er et stort potensial! I tillegg representerer eldrebølgen en stor generasjon unge pensjonister som forvalter store potensielle frivillighetsressurser som kan komme kirkens arbeid til gode. Men eldrebølgen betyr også samfunnsutfordringer knyttet til helse og ensomhet. Også her bør kirken kjenne sin besøkelsestid, og utvikle viktige tilbud, i samarbeid med kompetansmiljøet på diakoniseret ved Menighetenes aldershjem.
6. **Samtaler, synlighet og relasjoner.** Disse stikkordene har blitt nevnt så hyppig i prosjektets arbeid med begrepet «en relevant kirke», at styringsgruppa mener de bør tas med som et særskilt utviklingsområde. Det dreier seg om kirkens tilstedeværelse i menneskers liv på folks egne arenaer, om behovet for relasjonsbygging og om arenaer for viktige samtaler i et samfunn med mye støy og uro. Dette fokuseres på både internt i kirken, men også i et folkehelseperspektiv. Det finnes en rekke måter å møte dette potensialet på, og mange menigheter har ulike gode erfaringer. Vi mener dette arbeidet må styrkes som et felles utviklingsområde for hele byen, enten det handler om kirkens tilstedeværelse på kjøpesenter og musikkfestivaler, om en oppbygging av et frivillig samtaletilbud liknende Kirkens SOS, om relasjonsbygging på de videregående skolene, eller kampanjer for å sette fokus på livets mange store spørsmål.
7. **Kommunikasjon og markedsføring.** Kirken har et stort utnyttet kommunikasjons- og markedsføringspotensial, av minst fem grunner:
 - En stor del av befolkningen vet sannsynligvis lite eller ingenting om hva kirken tilbyr.
 - Kirkens mange samfunnsnyttige tiltak går «under radaren» for folk flest, og risikerer dermed å ikke bli verdsatt høyt nok.
 - Sosiale medier inviterer til toveiskommunikasjon. Hvordan kirken framstår i sosiale medier og på nettsider o.l. blir for mange avgjørende for en eventuell kontakt.
 - Kirkens manglende fagkompetanse på kommunikasjon og markedsføring fører til ineffektiv bruk av andre fagstillinger som må lage kommunikasjonsmaterieell selv.
 - Kirken trenger også en sterkere intern «branding» menighetene i mellom som en påminnelse og motiverende faktor om at man tilhører et større fellesskap.
8. **Koordinering på tvers av soknegrensene.** Det arrangeres svært mange gode tiltak i menighetene hver uke. Styringsgruppa mener det ligger et stort potensial i å la tiltakene nå bredere og lengre ut, og på å utvide samarbeidet om tiltakene menigheter i mellom. Samtidig er det tiltak som med fordel kunne vært slått sammen med nabomenighetens, eller som kan administreres mer effektivt. En del tiltak og arrangementer blir dessuten aldri iverksatt fordi målgruppen innenfor de geografiske menighetsgrensene blir for liten. En reduksjon fra 17 til 8 sokn er ett tiltak for å imøtekomme dette. I tillegg bør det opparbeides nye rutiner for koordinering av kirkens arrangementer og innsatsområder på de fleste fagfelt. Det gjelder særlig en bedre koordinering av:
 - a. Gudstjenester og andre hellige handlinger
 - b. Barne-, ungdoms- og familiearrangementer (inkl. trosopplæringstiltak)
 - c. Kulturproduksjoner og kulturarrangementer
 - d. Diakonale tiltak
 - e. Samarbeid med frivillige organisasjoner og offentlige etater o.l.

Konsekvensutredning vedr. stillingsressursene, både reduksjon og satsing knyttet opp mot valgte områder

Styringsgruppa anbefaler ikke Fellestrådet å tallfeste stillingsressurser som bør brukes på utviklingsområdene, men å presisere at Fellestrådet forventer at arbeidet prioriteres høyt. Med unntak av stillinger på kommunikasjon anbefaler styringsgruppa ikke 100%-stillinger til utviklingsområdene, men at ansatte i stedet kombinerer arbeid i et lokalt sokn med utviklingsarbeid for hele fellestrådsområdet. Slik motvirkes faren for økt byråkrati, og man styrker de nye soknenes mulighet til å etablere en kultur der man har fokus ikke bare lokalt, men også for hele byen. Soknerådene bør dessuten drøfte hvorvidt en del av utviklingsområdene også bør prioriteres i deres egne sokn og lokale planer.

I en konsekvensutredning vedr. stillinger, må satsingen på utviklingsområder sees i sammenheng med sammenslåinger til åtte sokn. De åtte soknene gir anledning til etablering av smartere arbeidsformer, en styrket felles organisasjonskultur og endret ressursbruk. Men erfaringer fra andre byer viser at overgangen til ny soknestructur vil være tid- og ressurskrevende prosesser for både ansatte, lokale menighetsutvalg og de nye soknerådene. Styringsgruppa anbefaler derfor en **gradvis opptrapping** av arbeidet med utviklingsområdene, styrt av hvordan sammenslåingsprosessene, inkl. arbeidet med organisasjonskultur og ressursallokering, skrider fram.

Styringsgruppa anbefaler Fellestrådet å lytte til menighetsrådene mht. i hvilken rekkefølge de åtte utviklingsområdene bør iverksettes, se på mulighetene til ekstern finansiering og samarbeid med andre organisasjoner, samt ta hensyn til personlige egenskaper og kompetanse hos de ansatte.

Styringsgruppa presiserer at man ved å ta inn disse utviklingsområdene også risikerer å måtte slutte med noe av det som gjøres i dag. Tidligere høringer og informasjon fra menighetene tyder på at man i liten grad evner å nedprioritere eksisterende arbeid. Dette er en betydelig utfordring. **Man kan altså ikke forvente at en satsing på f.eks. unge voksne eller integrering, ikke skal gå ut over noe annet. Det kan hende vi mister noen fordi vi satser på noe annet.** Styringsgruppa mener en reduksjon av antall sokn og prosessarbeid for å jobbe så smart som mulig i de ny soknene, og ikke minst, videreutvikle frivilligheten, vil gjøre at man likevel kan opprettholde et godt tilbud i menighetene.

2. *Fellestrådet anmoder styringsgruppen om å fremlegge en plan for opprettelse av anslagsvis 8 nye sokn inkl. forslag til stabssammensetning, som erstatter dagens 17 sokn. Forslaget må også redegjøre for hvilke virkninger dette kan ha for kirkemedlemmenes tilhørighet til menighetene.*

Sokneinndeling

Styringsgruppa anbefaler Fellestrådet å spørre dagens menighetsråd om hvilke(n) menighet(er) de mener vil være smart å inndeles med i et nytt sokn. Justering av menighetsgrenser vil være en naturlig del av samme prosess. Styringsgruppa har publisert ulike skisser til inndeling på nettsiden, som menighetsrådene kan drøfte. En skisse til sokneinndeling kan være følgende:

1. Domkirken, St. Petri, Kampen, Stokka
2. Hundvåg
3. Varden og St. Johannes
4. Hillevåg og Bekkefaret
5. Hinna og Gausel
6. Tjensvoll og Madlamark
7. Hafrsfjord og Sunde
8. Vardeneset og Tasta.

Styringsgruppa minner om at man i tillegg til et nytt sokneråd kan danne lokale menighetsutvalg knyttet til hver lokalkirke/lokalmenighet på samme måte som man oppretter diakoniutvalg o.l., de steder man finner dette hensiktsmessig. Særlig i en overgangsperiode der det blir viktig at man ikke mister lokal oppslutning, kan dette være smart.

Videre presiserer styringsgruppa at en del av målsettingen med omorganiseringen er å styrke kirken i Stavanger som helhet og dermed samarbeid også på tvers av de nye soknegrensene. Samarbeid om f.eks. kor eller barne- og ungdomsarbeid kan foregå på tvers også av de nye soknegrensene.

Ut fra disse perspektivene anbefaler styringsgruppa menighetsrådene også å vurdere ytterlige reduksjoner av antall sokn til f.eks. fem, men mener dette ikke bør gjennomføres i denne omgang.

Stabssammensetning

Styringsgruppa anbefaler ingen radikale endringer i stabssammensetning. Det bør i stedet presiseres at man som ansatt i Fellestrådet, til enhver tid kan ha ansvarsområder også i andre sokn enn sitt primære. Slik kan man justere eventuelle skjevheter i stabssammensettingene, både langsiktig og ved vakanser. I tråd med punkt åtte i utviklingsområdene, anbefales et økt fokus på de ulike faggruppenes ansvar for kirken i Stavanger som helhet. Fellestrådet som arbeidsgiver og bispedømmerrådet som rådgiver, bør tilrettelegge for bedre styring og samarbeid på fagnivå for både frivillige og ansatte medarbeidere, for å sikre at fagkompetansen kommer flest mulig til del.

Styringsgruppa mener disse grepene vil være en bedre løsning enn å gjøre drastiske endringer i dagens stabssammensettinger umiddelbart, og kan være med å skape trygghet og økt eierskap til endrings- og sammenslåingsprosessene. Enkelte ressursallokeringer bør selvsagt forekomme etter hvert, bl.a. som følge av satsingene på de ulike felles utviklingsområdene, der Fellestrådet mener det er hensiktsmessig.

Daglig leder

Ved sammenslåing av sokn vil det bli overtallighet i daglig leder-stillingene. For å ivareta arbeidskravene i omstillingsfasen og sikre en fleksibel overgang, vil det i en overgangsperiode være nødvendig å beholde stillingsressurser til administrative funksjoner i de lokale menighetene også for de daglige lederne som ikke tiltrer i daglig lederstillinger. Etter hvert må frigjorte stillingsressurser sluses inn i utviklingsområdene.

For at mest mulig av kirkens ressurser skal kanaliseres til utadrettet arbeid, må det utarbeides nye stillingsbeskrivelser og tydeligere krav til tjenesteproduksjon i alle fagstillingene i menighetene. For daglig lederstillingene må det utarbeides en tydeliggjøring av de lederkrav som skal ligge i stillingene, noe som vil bety at frivillige og ansatte medarbeidere i mindre grad enn i dag kan bruke daglig leder til "alt-mulig-oppgaver".

Denne omstruktureringen vil kreve at det gjøres et arbeid med en gjennomgang av de lokale administrative oppgavene som reelt ligger i daglig lederstillingene slik de er utformet i dag. En må ha en gjennomgang av de lokale administrative oppgavene, gå inn i arbeidshverdagen og se på hvilke arbeidsoppgaver som kan sentraliseres og utvikles som fellesløsninger for derigjennom å oppnå en rasjonalisering og effektivisering av arbeidsoperasjonene.

Sokneprest og andre stillinger.

Et sokn kan ha flere sokneprester, men kun én «ledende sokneprest» med stemmerett i soknerådet. Med unntak av stemmeretten mener vi dette vil ha få konsekvenser for dagens sokneprester. For alle fagstillinger vil større sokn gi økt mulighet for å se etter supplerende egenskaper og spesialkompetanse i de ulike fagteamene i soknet. Siden de andre faggruppene ikke har stemmerett i menighetsråd, er det ikke nødvendig å knytte «ledende»-tittel til noen av disse, men en tydelig ansvarsfordeling mellom de ansatte er selvsagt nødvendig. For alle ansatte anbefaler styringsgruppa et forsterket fokus på **frivillighetsrekruttering og koordinering, synlighet, utadrettethet og prioriteringsarbeid.**

Hvilke virkninger kan dette ha for kirkemedlemmenes tilhørighet til menighetene?

Styringsgruppa minner om at man bør skille mellom kortsiktige og langsiktige virkninger. Endringene risikerer en umiddelbar negativ effekt på enkeltområder. Men prosjektets grunntanke er at enhver satsing på utviklingsområdene vil styrke kirkemedlemmenes tilhørighet til kirken i Stavanger som helhet, fordi kirken øker nedslagsfeltet og blir relevante for flere målgrupper man i liten grad når i dag.

Det er en risiko for at dette ikke nødvendigvis kommer den lokale menighet til del. I første rekke er dette forsøkt unngått ved å anbefale en opprettholdelse av alle 17 lokalkirker. Deretter mener styringsgruppa temaet bør sees i et større perspektiv. Hvis f.eks. kirken i Stavanger kan etablere et felles unge voksne-arbeid i Nygata, og dette fører til at studenter opplever Den norske kirke som relevant for dem i studietiden, vil det i tillegg til å gi disse et godt fellesskap her og nå, øke sannsynligheten for at de dørper deres barn og tar aktiv del i menighetsliv der de etter hvert bosetter

seg. En eventuell nedgang i våre lokale menigheter som følge av at noen av våre ansatte brukte arbeidstid på studenter fra andre landsdeler må vurderes i lys av dette. Samtidig gir et fokus på utviklingsområdene også menighetene mulighet til å rekruttere bredere lokalt, ved at flere i Stavanger lar seg engasjere i de skisserte utviklingsområdene.

Ved sammenslåinger er det alltid en risiko for at noen faller fra. Noen benytter anledningen til å takke for seg, i stedet for å bli med over i noe nytt. Styringsgruppa anbefaler fire strategier mht. dette.

- 1) Å anbefale soknerådene å opprettholde et like solid gudstjenestetilbud som i dag på flest mulig steder, særlig de første årene etter sammenslåingene, og ikke omprioritere soknets gudstjenestetilbud for hurtig. Gudstjenesten er menighetenes nav.
- 2) Fokuserer på relasjons- og fellesskapsbygging i de nye soknene.
- 3) Fokuserer på hvilke muligheter de utvidede soknene gir for å spesialisere tilbud til målgrupper som før ble for snevre.
- 4) Fokuserer på at endringene for kirkemedlemmer flest på sikt skal oppleves i form av en mer relevant (nær, synlig, tilgjengelig, troverdig, aktuell og tydelig) kirke, med en sunn organisasjonskultur (trygg, nysgjerrig, dynamisk og beslutningsdyktig), økt frivillighet og smart ressursbruk.

I tillegg til risikoen for synkende oppslutning og eierskap for enkelte kirkemedlemmer, er det også en risiko for at sammenslåingsprosessene vil avdekke konflikter som i dag holdes i sjakk ved at man unngår å gå inn i dem. Dette kan gå utover frivillige og ansatte, men i verste fall også kirkemedlemmer flest. Styringsgruppa har ingen grunn til å tro at denne risikoen skal være så stor at en skal la være å gjennomføre prosjektet. Men et sterkt fokus på organisasjonskultur og ressursbruk i overgangsprosessene bør prioriteres, for å minimere risikoen.

Den største risikoen mener styringsgruppa vil være at de endringene som vedtas ikke blir gjennomført i praksis. Det er en sterk kultur for omkamper i kirken. Konsekvensen for kirkemedlemmene vil i så fall være at alt fortsetter som før, med de risikoene det medfører.

3. Forslag til høringsspørsmål fra fellesrådet til menighetene:

1. FR går inn for en forenkling av menighetsstrukturen fra 17 til 8 sokn.
 - a. Hvordan stiller deres menighetsråd seg til dette?
 - b. Hvilke(n) menighet(er) ser x menighet det mest hensiktsmessig og slås sammen med?
 - c. Hvilke behov for justering av soknegrensene ser dere i deres menighet ved en sammenslåing?
2. Av de åtte utviklingsområdene; hvilke tre vil deres menighet at Fellesrådet gir førsteprioritet?

Svein Inge Thorstvedt
Kirkeverge

Tor Magne Nesvik
Prosjektleder