

Høringsbrev til menighetsrådene fra Stavanger kirkelige Fellesrådet angående prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020»

Saken gjelder:

14.juni 2017 vedtok Fellesrådet enstemmig å sende prosjektforslagene som er arbeidet fram i prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020» på høring til menighetsrådene. Svarfristen er satt til 31.oktober 2017

Prosjektet har pågått siden januar 2016. Rådene, frivillige og ansatte medarbeidere har bidratt kontinuerlig. Materiellet som er utarbeidet underveis og som danner grunnlaget for forslagene som nå fremlegges, er tilgjengelig på prosjektets nettside, <http://kirken.stavanger.no/Kirken-mot-2020>

Konsekvensene av høringsforslaget skal utredes utover høsten og vil bli presentert kontinuerlig på prosjektets nettside. Tilbakemeldinger underveis i høringsperioden er ønskelig slik at forslagene kan nyanseres og eventuelle misforståelser kan oppklares umiddelbart.

28.mars ble et første utkast til prosjektforslag presentert for menighetsrådenes arbeidsutvalg på en samling i Varden kirke. Forslagene som nå foreligger er resultatet av tilbakemeldinger og drøftinger i april-juni. Menighetsrådene må drøfte de forslagene som *nå* foreligger, og ikke basere seg på det første utkastet alene. Dette gjelder kanskje særlig forslagene knyttet til gudstjenesteforordning.

Dette høringsdokumentet består av fire deler. Først presenteres en kortversjon (side 2). Deretter gjøres det rede for prosjektets konklusjoner mht. begrepet «en relevant kirke», ønsket organisasjonskultur og ressursbruk (s.3-4). På sidene 4-10 presenteres de to hovedforslagene. Til slutt stilles spørsmålene som menighetsrådene bes besvare innen 31.oktober.

Ved spørsmål kontaktes prosjektleder Tor Magne Nesvik: tn382@kirken.no / 91197737. Domprost Anne Lise Ådnøy, aa232@kirken.no / 411 07 186, prost Stefan Emmerhoff, se536@kirken.no / 90155074 eller kirkeverge Svein Inge Thorstvedt, st523@kirken.no / 91396053 kan også kontaktes.

1. Sammendrag av prosjektforslaget

PROSJEKTETS OVERBYGNING

Prosjektet har definert «en relevant kirke» med følgende seks begrep:

Synlig, nær, tilgjengelig, troverdig, tydelig og aktuell.

Begrepene skal sees i lys av Den norske kirkes bekjennelsesskrifter, og de til enhver tid gjeldende visjoner og strategiplaner i vår kirke.

Organisasjonskultur har vært et annet sentralt tema i prosjektet.

Fire viktige kjennetegn på en god organisasjonskultur i kirken i Stavanger framheves:

Trygghet, dynamikk, nysgjerrighet og beslutningsdisiplin.

Ressursforvaltning er det tredje hovedpoenget i prosjektet.

Kirkens ressurser består primært av dens medlemmer, ansatte og bygninger. Prosjektet anbefaler å beholde alle kirkebygg og å mobilisere flere medlemmer. Prosjektet har avdekket et ønske blant både ansatte og MR-representanter om å finne nye måter å være utadrettet på. Mange spør: Hvordan kan vi omprioritere tidsbruk og ressurser?

PROSJEKTETS STRATEGISKE ENDRINGSFORSLAG

Utviklingsområder og ny sokneinndeling

Prosjektet presenterer to strategiske endringsforslag:

1) Et tettere samarbeid der kirken i Stavanger framstår som én enhet innenfor åtte utviklingsområder.

Utviklingsområdene skal tjene kirken i hele Stavanger og jobbes med i fellesskap. De åtte områdene er særlig egnet til å styrke kirkens rolle i lys av de seks begrepene som forklarer «en relevant kirke».

En slik satsing på felles utviklingsområder vil kreve ressurser. I tillegg til frivillige medarbeidere bør mange ansatte involveres. Dette forutsetter strukturelle og organisatoriske grep, jfr. behovet for en god organisasjonskultur og smart ressursbruk, slik at bl.a. utadrettede og kontaktskapende gjøremål kan styrkes på bekostning av byråkratiske og administrative oppgaver.

2) De sytten menighetene organiseres i åtte sokn.

Resultatet av en slik omorganisering skal være nye arbeidsrutiner, god organisasjonskultur og smart ressursforvaltning.

Dette gir anledning til å se på menighetsutvikling i et større geografisk perspektiv. Åtte sokneråd vil erstatte dagens sytten og disponere en større stab og flere bygg, med de mulighetene dette vil gi for å gi befolkningen et best mulig helhetlig kirkelig tilbud.

GRADVIS INNFASING

I forslaget presiseres det at prosessen med å etablere og bygge opp de nye soknene skal skje gradvis. Presiseringene skal minimere risikoen for at noen vil oppleve lokalkirken som mindre nærværende og lokal. Målet er at de nye soknenes arbeidsmetoder kombinert med felles satsing på de åtte utviklingsområdene, kan øke oppslutningen ikke bare om kirken som helhet, men også lokalt.

2. Bakgrunn for prosjektets hovedforslag

Prosjektets oppdrag har vært å skissere hvordan kirken i Stavanger kan bli så relevant som mulig for sine medlemmer og befolkningen ellers i byen. Fellesrådet er prosjekteier, men prosjektet er utviklet i tett samarbeid med bispedømmerrådet og menighetsrådene. Det innebærer at prosjektet har sett på kirken i Stavanger som helhet. Forslagene omhandler endringer som angår både fellesråd, menighetsråd og bispedømmerråd. Prosjektet har tatt utgangspunkt i tre utfordringer:

Relevans, organisasjonskultur og ressursbruk

Relevans

Å definere hva det innebærer å være relevant har vært sentralt. Prosjektet har kommet fram til seks ord som beskriver dette. Kirken må være mest mulig: *Synlig, nær, tilgjengelig, troverdig, tydelig og aktuell*. Dette er dekkende for Den norske kirkes og Stavanger Bispedømmes visjon og strategiplaner knyttet til kirkens egen visjon «Mer himmel på jord». De er teologisk fundert, og en påminnelse om kirkens vesen og oppdrag. Ordene er samtidig godt egnet til å peke både på utfordringene og mulighetene ved det å være kirke i Stavanger i en ny tid, på en måte som gjør at kirken betyr noe og gir mening i folks liv.

Organisasjonskultur

Endrings- og utviklingsarbeid krever fokus ikke bare på innhold og mål, men også bevissthet om hva som kjennetegner kulturen i kirken i Stavanger. Hvordan oppleves råds- og utvalgsarbeid i kirken? Hvordan fungerer samarbeid mellom frivillige og ansatte medarbeidere, mellom ulike faggrupper og profesjoner, eller mellom menighetene? Hvordan påvirkes kirken i Stavanger av nasjonale og lokale utviklingstrekk i kirke og samfunn?

Prosjektet peker på behovet for å ha en organisasjonskultur som vektlegger trygghet, god dynamikk, stort rom for nysgjerrighet og bevissthet om beslutningsdisiplin og har påvist at man har mye å gå på innenfor disse feltene. I denne forbindelse ser en et stort behov for strukturendringer som kan være med på å skape en «ny start».

I en organisasjon der mange er i risikozonen for utbrenthet er vektlegging av grensesetting, definerte oppgaver og muligheter for samarbeid nødvendig.

Ressursbruk

Kirkens medlemmer er den avgjørende ressursen i fremtiden. Det må i enda større grad enn i dag tilrettelegges for at aktivt medarbeiderskap utløses. Dette forutsetter et forsterket fokus også på hvordan de ansatte benyttes.

Mange ansatte opplever at de bruker for lite tid til utadrettet arbeid. Det medfører behovet for gjennomgang av stillingsinstrukser og et tettere samarbeid mellom fellesråd, menighetsråd og bispedømmerråd som arbeidsgivere og planutviklere.

Den norske kirkes økonomi er ikke sikret for de neste tiårene. Kirken er avhengig av offentlige bevilgninger fra kommune og stat. Da må vi fortsatt kunne vise hva vi står for og hva vi gjør for befolkningen. Flest mulig må få vite hva Den norske kirke bidrar med. Endringene sikrer kirken en fleksibilitet som kan gjøre oss bedre rustet til å være kirke i endringstider.

Uavhengig av framtidige finansieringsordninger er behovet tilstede for en relevant kirke, med en bevisst organisasjonskultur og smart ressursbruk.

Kan vi ikke heller fortsette som før?

Prosjektet ble startet fordi fellesrådet, bispedømmet og de fleste menighetsrådene ønsket å se på endrings- og utviklingsmuligheter. Det ble vist til ulike trender og statistikker. Usikkerheten mht. kirkens framtidsutsikter ble bekreftet i en spørreundersøkelse blant menighetsrådenes arbeidsutvalg og ansatte. Prosjektperioden har styrket manges opplevelse av at tiden er moden for å gjøre viktige grep.

Fokus i prosjektet har vært å finne fram til hvilke muligheter som ligger i årene framover ved å kombinere alt godt menighetsarbeid som allerede drives med nye utviklingsområder.

3. Prosjektets to hovedforslag

Prosjektet har to hovedforslag til kirken i Stavanger:

- A. Systematisk arbeid med åtte felles utviklingsområder for kirken i Stavanger som helhet.**
- B. Inndeling av byens sytten menigheter i åtte sokn med systematisk menighetsutvikling**

Også her vises det til nettsidene for mer informasjon.

A. Felles utviklingsområder for kirken i Stavanger

Det anbefales å følge to utviklingsspor i kirken i Stavanger i arbeidet med å bli mer relevant, utvikle en god organisasjonskultur og en smart ressursbruk.

Det ene sporet handler om lokal menighetsutvikling og er soknerådernes oppgave. Disse velger selv sine særlige satsingsområder, jfr. §9 i Kirkeloven. Styringsgruppa vil hevde at systematisk menighetsutviklingsarbeid er en forutsetning for de nye soknene som foreslås i forslag B.

Kirken må i større grad enn i dag samkjøre sitt arbeid innenfor en del arbeidsområder. Selv om alle kirkemedlemmer tilhører en lokalmenighet ut fra bostedsadresse, er avstandene små. Dette bør utnyttes bedre og på flere områder enn man gjør i dag. Det handler også om muligheten for å benytte og videreutvikle spesialkompetanse og ekspertise, både blant menighetenes medlemmer og de ansatte medarbeiderne, på tvers av soknegrensene.

Prosjektet peker særlig på 8 slike utviklingsområder:

1. Økt medarbeiderskap

Kirken består av alle dens medlemmer. Jo flere av disse som gjør aktiv tjeneste, jo mer mangfold og aktivitet kan kirken romme. Menighetene i Stavanger-kirkene preges av høyt engasjement og mange involverte. Likevel er det et potensial i å engasjere enda flere til aktivt medarbeiderskap. Et systematisk og oppdatert arbeid med å tilrettelegge, motivere, følge opp og rekruttere en større del av medlemsmassen til tjeneste i kirken, også på tvers av soknegrensene, vil være en viktig investering.

2. Kirkens diakoni

Kirkens diakoni og sosiale engasjement har spilt en viktig rolle i samfunnsutviklingen de siste to hundre år innenfor sosialvesenet, helsevesenet og utdanningssystemet. Etter hvert har stat og kommune overtatt ansvaret, noe som kan være en 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.

Prosjektet mener at kirken i Stavanger har store muligheter i en forsterket innsats på diakoni og sosiale utfordringer. Kirken kan i større grad tilrettelegge for at medlemmene får bruke sitt sosiale engasjement både til prosjekter i nærmiljøet og i et globalt perspektiv. Med finansieringsmodeller som sosialt entreprenørskap og samarbeid med private og offentlige aktører om sosiale prosjekter, kan sosialt arbeid gjøres økonomisk bærekraftig. Om kirken i Stavanger står sammen om slike prosjekter, er man en sterk aktør og en interessant samarbeidspartner for mange.

3. Internasjonale Stavanger

Stavanger kommune har en av landets mest internasjonale befolkninger. Dette gjenspeiles i svært liten grad i kirken i Stavanger. Prosjektet mener det er store muligheter for kirken som integreringsarena av flere årsaker. Kirken har kompetanse på interkulturelt arbeid, en betydelig rolle som nærmiljøarena og en historisk rolle som fellesskapsbygger. Både Kirkelig dialogsenter og forskere ved VID påpeker betydningen av religionsdialog blant «folk flest» som en viktig del av integreringsarbeidet. Det er behov for å skape et positivt mangfoldssamfunn og for å lykkes med integreringsarbeidet. Kirken kan spille en større rolle i dette arbeidet enn man makter i dag.

4. Unge voksne.

Menighetene har i dag lite fokus på denne målgruppen. En høring til menighetsrådene vinteren 2017 viste at det er nærliggende å organisere et UV-arbeid på tvers av menighetsgrensene, bl.a. fordi målgruppa flytter mye og i liten grad har slått seg til ro et sted. Prosjektet anbefaler en satsing som supplerer og ikke konkurrerer med tilbudene fra frimenigheter og andre ovenfor målgruppa. Et særlig fokus på gudstjenestetilbud, samtaler, relasjonsbygging og diakoni er nærliggende. Det er ønskelig å bygge opp arbeidet i samarbeid mellom 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 skal en rekke andre aktører som Studentpresten, KRIK, KFUK-KFUM og de ulike frimenighetene trekkes med i dialogen.

5. Pensjonistene.

Kirken i Stavanger bør av flere grunner arbeide systematisk med nye generasjoner pensjonister. De kommende årene blir disse mange, men har ikke samme kirkelig engasjement som deres foreldre. De kan ikke uten videre forventes å møte opp i kirkebenkene, men vil etterspør et relevante kirkelig tilbud for dem. Denne målgruppen består dessuten av mye kompetanse og engasjement som kan forløse medarbeiderskap som kommer kirkens arbeid til gode. Samtidig betyr også de store pensjonistkullene økte samfunnsutfordringer knyttet til helse- og ensomhetsproblematikk. Her bør kirken utvikle tilbud i fellesskap, bl.a. i samarbeid med offentlige etater og kompetansemiljøet på diakoniseret ved Menighetenes aldershjem.

6. Samtaler, synlighet og relasjoner.

Disse tre ordene har vært hyppig nevnt i prosjektets arbeid med begrepet «en relevant kirke». Det dreier seg om kirkens tilstedeværelse i menneskers liv der folk ferdes, om behovet for relasjonsbygging også med dem som ikke oppsøker kirken særlig ofte, og om å skape arenaer for viktige samtaler i et samfunn med mye støy og uro. Dette er sentralt i både et misjonalt og diakonalt perspektiv. Det handler om kirkens tilstedeværelse på kjøpesenter og musikkfestivaler, om en eventuell oppbygging av et samtaletilbud liknende Kirkens SOS,

men ansikt til ansikt, 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 kommunikasjons- og markedsføringsbehov, av flere grunner:

- En økende del av befolkningen, også kirkemedlemmer, vet lite eller ingenting om hva kirken tilbyr.
- Kirkens mange samfunnsnyttige tiltak går «under radaren» for folk flest. Dermed risikerer kirken både at arbeidet ikke verdsettes slik det burde og at folk i de ulike målgruppene går glipp av tilbudene.
- Sosiale medier inviterer til toveiskommunikasjon. Hvordan kirken framstår i sosiale medier og på nettsider o.l. blir for stadig flere avgjørende for en eventuell kontakt.
- Kirkens manglende fagkompetanse på kommunikasjon og markedsføring fører til ineffektiv bruk av andre fagstillinger som må lage kommunikasjonsmaterieell o.l. selv.
- Kirken trenger en sterkere internkommunikasjon menighetene mellom som en påminnelse og motiverende faktor om at man tilhører et større fellesskap.

8. Koordinering på tvers av soknegrensene.

Det kontinuerlige arbeidet i soknene skal fortsatt være kirken i Stavangers nav. Men prosjektet mener det ligger muligheter i å la de mange gode tiltakene og sosiale miljøene nå bredere og lengre ut. Prosjektet foreslår å utvide samarbeidet om tiltak og rekruttering på tvers av soknegrensene. En bedre koordinering kan føre til at noen tiltak lettere kan spres til flere lokalmiljøer, mens andre tiltak kan tjene på å slåes sammen, eller i hvert fall administreres mer effektivt. Det er mange eksempler på gode lokale tiltak som er blitt avlyst eller nedlagt pga. for lavt oppmøte, men der den geografiske målgruppen kunne vært utvidet til nabosoknene. En reduksjon av antall sokn er ett tiltak for å imøtekomme dette. I tillegg må det utvikles nye rutiner for koordinering av kirkens arrangementer og innsatsområder på de fleste fagfelt. Det gjelder særlig koordinering og utvikling av:

- a. Gudstjenester og andre hellige handlinger
- b. Barne-, ungdoms- og familiearrangementer inkl. trosopplæringsarbeid.
- c. Kulturproduksjoner og kulturarrangementer
- d. Diakonale tiltak
- e. Samarbeid med frivillige organisasjoner og offentlige etater o.l.

Hva blir konsekvensene av en felles satsing på utviklingsområdene?

Prosjektet presiserer at det må brukes ressurser på utviklingsområdene om disse i praksis skal få den ønskede konsekvensen; å bidra til en mest mulig relevant kirke i Stavanger. Ressurser betyr i første rekke av aktive medlemmer og ansatte medarbeidere.

Prosjektet mener en del av utviklingsområdene kan utløse nye aktive ulønnede medarbeidere blant medlemsmassen, og altså ikke behøver å tappe ressurser fra menighetene direkte. Nye ressurser kan også komme kirken til gode ved økt samarbeid med andre aktører og organisasjoner som har spesialkompetanse på de ulike utviklingsområdene.

Kirkens ansatte må også bidra. Prosjektet foreslår ikke å tallfeste stillingsressurser til utviklingsområdene. Unntaket er behovet for en kommunikasjonsmedarbeider i full stilling, jfr. punkt 7, noe Fellesrådet allerede har vedtatt. I stedet anbefaler prosjektet å benytte gjennomgangen av

stillinger som oppstår ved en ny organisering av soknene, til å involvere de fleste ansatte i utviklingsområdene. Slik kan dette styrke kirken i Stavanger som ett fellesskap, samt øke tverrfagligheten og ansattes kollegafellesskap på tvers av soknegrensene.

Satsing på noen prioriterte utviklingsområder kan likevel føre til at noe lokalt menighetsarbeid må vike. Tidligere høringer og informasjon fra menighetene tyder på at man sjelden nedprioriterer eksisterende arbeid i kirken. En satsing på f.eks. unge voksne eller integrering kan vise seg å gå ut over noe. Kirken risikerer altså å miste noe pga. satsing på noe annet. Prosjektet vil likevel anbefale utviklingsområdene som arbeidsform.

Ved en reduksjon av antall sokn og gjennomgang av arbeidsrutiner og prioriteringer vil det være mulig å frigjøre arbeidstid ved å jobbe på andre måter enn i dag, og slik opprettholde et godt lokalt tilbud og samtidig arbeide innenfor utviklingsområdene.

Satsingen på utviklingsområder må altså sees i sammenheng med sammenslåinger til åtte sokn. Prosjektet kan ikke anbefale iverksettelse av utviklingsområder om dagens struktur opprettholdes. Færre sokn gir en nødvendig anledning til etablering av smartere arbeidsformer, en styrket felles organisasjonskultur og endret ressursbruk.

Erfaringer fra andre byer viser at overgangen til ny soknestructur vil innebære tid- og ressurskrevende prosesser for både ansatte, de nye soknerådene og eventuelt lokale menighetsutvalg. Prosjektet anbefaler derfor en gradvis opptrapping av arbeidet med utviklingsområdene, styrt av hvordan sammenslåingsprosessene, inkl. arbeidet med organisasjonskultur og ressursallokering, skrider fram.

Fellesrådet ønsker å lytte til menighetsrådene mht. hvilken rekkefølge de åtte utviklingsområdene bør iverksettes i. En vil også se på mulighetene til ekstern finansiering og samarbeid med andre organisasjoner. I arbeidet med nye arbeidsplaner og stillingsinstrukser presiserer prosjektet at det må gjøres individuelle tilpasninger, der det tas hensyn til personlige egenskaper, kompetanse og interessefelt.

B. Opprettelse av anslagsvis åtte nye sokn.

Sokneinndeling

Prosjektet anbefaler Fellesrådet å spørre dagens menighetsråd om hvilke(n) menighet(er) de mener det vil være gunstig å utgjøre et nytt sokn sammen med. Justering av menighetsgrenser blir en naturlig del av en slik prosess. På nettsiden ligger ulike skisser, inkludert medlemstall og befolkningstall. Ett konkret forslag 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.

Et sokn kan ha flere lokalkirker. Noen steder vil det også være naturlig å si at man har flere menigheter. Men det vil være soknet som er den juridiske enheten og det kan kun være ett sokneråd i soknet. Soknerådet kan imidlertid nedsette så mange utvalg og komitéer det måtte ønske.

Flere steder der mange kirker/menigheter utgjør ett sokn, har man lokale menighets/- eller kirkeutvalg knyttet til en bestemt kirke eller et mindre geografisk område. Dette kan være en modell for de nye soknene, og noe man allerede praktiserer på Hundvåg, der Krosshaug og Hundvåg er to menighetsfelleskap med egne utvalg innenfor noen felt. Dette kan være en måte å sikre et lokalt særpreg på.

Prosjektets målsetting er å styrke kirken i Stavanger som helhet og det anbefales utstrakt samarbeid også på tvers av de nye soknegrensene. Eksisterende samarbeid om f.eks. kor eller barne- og ungdomsarbeid skal fortsette på tvers også av de nye soknegrensene.

Det presiseres at prosjektet har kommet fram til å anbefale at dagens gudstjenesteforordning opprettholdes.

Stabssammensetning

Styringsgruppa anbefaler ingen radikale endringer i stabssammensetning. Som ansatt i fellesråd eller bispedømmeråd, kan man til enhver tid ha ansvarsområder også utover sitt primære tjenestested. Det vil være naturlig å ha et noenlunde samsvar mellom befolkningsantall, medlemsantall og kirkelig betjening i de forskjellige soknene, uavhengig av hvor mange sokn man inndeles i.

Det er alltid mulig å justere eventuelle skjevheter i stabssammensettingene, både langsiktig og ved kortere vakanser. Ved en sokneinndeling liknende den skisserte ovenfor vil det ikke bli nødvendig med særlige endringer i stabssammensetning. Den store forskjellen vil være at de ansatte vil ha de nye soknene som ansvars-/tjenesteområde med én daglig leder for hvert sokn.

I tråd med punkt åtte i utviklingsområdene, anbefales et økt fokus på de ulike faggruppernes ansvar for kirken i Stavanger som helhet. Fellesrådet som arbeidsgiver og bispedømmerådet 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.

Prosjektet anbefaler en gradvis overgang framfor mer drastiske endringer i dagens stabssammensettinger. En ro omkring dette kan være med å skape nødvendig trygghet og nysgjerrighet på hvilke muligheter som åpner seg i det nye soknet, og økt eierskap til endringsprosessene. For daglig leder må endringene særlig presiseres:

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 alle kirker, også for de av dagens daglige ledere som ikke tiltrer i nye daglig lederstillinger. Etterhvert 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 medlemmene 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.

Menighetsrådsansatte

Menighetsrådsansatte vil få de nye soknerådene som arbeidsgiver. Selv om man er ansatt i et større sokn, kan de nye soknerådene vedta at man skal ha samme arbeidsområde som man hadde før. På samme måte kan givertjenestene øremerkes til arbeid i et særlig kirkebygg, eller mot en særlig målgruppe.

Ansatte i fellesråd og bispedømmeråd

Et sokn kan ha flere sokneprester, men kun én ledende sokneprest med stemmerett i soknerådet. Med unntak av stemmeretten mener prosjektet endringene ikke vil ha andre konsekvenser for sokneprestene enn for de andre faggruppene.

For alle fagstillinger vil større sokn kunne gi økt mulighet for å utvikle spesialkompetanse og teamarbeid, siden man får flere kolleger. Arbeid i utviklingsområdene er nevnt som noe som vil gjelde så mange som mulig. For øvrig anbefaler prosjektet å finne gode løsninger for den enkelte ansatte gjennom arbeidet med å etablere organisasjonskulturen i de nye soknene. Det innebærer å anerkjenne at det brukes tid på disse prosessene.

Prosjektet peker generelt på behovet for at ansatte har et forsterket fokus på motivasjon og koordinering av de aktive medarbeiderne blant medlemmene, synlighet, utadrettethet og prioriteringsarbeid, i tillegg til det som er skrevet om organisasjonskultur.

Prosjektet vektlegger betydningen av at man skal være kun én stab per sokn. Det innebærer at man av plasshensyn må etablere arbeidsstasjoner, samtalerom og «stillerom», på bekostning av egne kontorer for hver ansatt. Ansatte skal forholde seg til flere bygg og flere kolleger enn i dag.

Samtidig må det legges opp til høy grad av fleksibilitet og lokale tilpasninger. Ingen kirkebygg skal stenges, og soknene vil være svært ulike på mange områder. Benyttes skissen ovenfor, blir Hinna og Gausel en svært stor stab, med 4,5 km avstand mellom kirkebyggene. Det inviterer til andre samarbeidsformer i staben og mer selvstendige enheter, enn f.eks. i Hillevåg og Bekkefaret som vil være halvparten så mange, og ha knapt 2 km mellom kirkene. Målet er ikke en strømlinjeformet organisasjon, men å finne de beste lokale løsningene i de nye soknene. Det skal fortsatt kunne tas hensyn til at ansatte er forskjellige og har ulike kontorbehov. Hvordan man generelt tenker om kontorløsninger i dagens samfunn og deriblant mulighetene som Kirkepartners IT-løsninger gir, har bidratt i å gjøre prosjektet trygg på at utfordringene knyttet til bygninger og kontor skal la seg løse.

Hvilke virkninger kan dette ha for kirkemedlemmenes tilhørighet til menighetene?

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 alltid kommer den lokale menighet til gode. I første rekke er dette forsøkt unngått ved å anbefale en opprettholdelse av alle 17 lokalkirker. Deretter påpeker prosjektet at problemstillingen bør sees i et større perspektiv. Hvis et unge voksne-tilbud gjør at studenter i Stavanger opplever Den norske kirke som relevant for dem i studietiden, vil det i tillegg til å gi disse

et kristent fellesskap her og nå, øke sannsynligheten for at de døper 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 bruker arbeidstid på studenter fra andre landsdeler, må sees i lys av dette. Kirkens ansvar er *alle* medlemmer som *til enhver tid* bor i soknet.

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.

I endringstider er det alltid en risiko for at noen faller fra, i stedet for å bli med over i noe nytt. Prosjektet anbefaler fire strategier for å unngå dette.

1. Å anbefale soknerådene å opprettholde et like solid gudstjenestetilbud som i dag på flest mulig steder, og ikke omprioritere soknets gudstjenestetilbud uten grundige gjennomtenkninger. Gudstjenesten er menighetenes nav.
2. Fokuser på relasjons- og fellesskapsbygging i de nye soknene, med et særlig blikk på de eldste i menigheten og de med sterkest eierskap til kirkebyggene, som kan oppleve endringene som truende.
3. Fokuser på hvilke muligheter de utvidede soknene gir for å spesialisere tilbud til målgrupper som før ble for snevre.
4. Fokuser 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 medarbeiderskap og smart ressursbruk.

I tillegg til risikoen for synkende oppslutning og eierskap for enkelte kirkemedlemmer, er det også en risiko for at prosessene vil avdekke konflikter som i dag holdes i sjakk ved at man unngår å gå inn i dem. Dette kan gå utover både ansatte og kirkemedlemmer flest. Prosjektet mener ikke risikoen for dette er stor nok til at det skulle hindre en gjennomføring av prosjektet, snarere tvert imot. Men et sterkt fokus på organisasjonskultur og ressursbruk i overgangsprosessene bør prioriteres, for å minimere risikoen.

Prosjektet vil også framheve en annen risiko, nemlig at de endringer som fellesråd, bispedømmeråd og menighetsråd måtte vedta i tilknytning til prosjektet, aldri blir gjennomført i praksis. Det er en sterk kultur for omkamper og lite styring i kirken. Konsekvensen for kirkemedlemmene vil i så fall være at alt fortsetter som før, med de risikoene det medfører.

Spørsmål til menighetsrådene:

1. Av de åtte utviklingsområdene; hvilke tre mener menighetsrådet bør gis høyest prioritet?
2. FR går inn for en forenkling av menighetsstrukturen fra 17 til 8 sokn.
 - a. Hva vil være særlig viktig å vektlegge for akkurat deres menighet i omstillingsprosessene?
 - b. Hvilke(n) menighet(er) ser menighetsrådet det mest hensiktsmessig å danne et nytt sokn sammen med?
 - c. Hvilke behov for justering av soknegrensene ser dere i deres menighet (i grove trekk) ved en ny soknestructur?