



Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID	Gradering
Svein Inge Thorstvedt	414	17/00301-6	Ugradert

Kode	Tittel	Saksnummer	Møtedato
SKF	SKF STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	25/17	15.11.2017

SKF - KIRKEN I STAVANGER MOT 2020. SLUTTRAPPORT OG ANBEFALINGER

Vedlegg:

2017.11 2020-rapport til FR 151117.docx
Protokoll-Drøftingsmøte 03.11.17.docx
Referat rådgivingsmøte 03.11.17.docx

Høringssvarene fra menighetsrådene finnes på denne lenken:

<http://www.kirken.stavanger.no/Kirken-mot-2020/Hva-skjer-framover>

Forslag til vedtak

Fellesrådet takker styringsgruppen, prosjektlederen og alle involverte for det arbeidet som er gjennomført i prosjektet Kirken i Stavanger mot 2020. Fellesrådet takker også for godt samarbeid med Stavanger biskop og Stavanger bispedømmeråd. Fellesrådet takker menighetsrådene for høringsuttalelsene som er kommet.

Fellesrådet viderefører arbeidet i henhold til de forslagene som Fellesrådet sendte til høring i Juli 2017, med presiseringene og nyanseringene som framkommer i den fremlagte rapporten.

Fellesrådet vedtar at følgende utviklingsområder vektlegges i det videre arbeid:

- 1.Økt medarbeiderskap
- 2.Kirkens diakoni
- 3.Internasjonale Stavanger
- 4.Unge voksne.
- 5.Pensjonister
- 6.Samtaler, synlighet og relasjoner.
- 7.Kommunikasjon og markedsføring
- 8.Koordinering på tvers av soknegrensene.

Fellesrådet vil ha fokus på behovet for en god organisasjonskultur og smart ressursbruk. Utadrettede og kontaktskapende gjøremål på bekostning av byråkratiske og administrative oppgaver vektlegges. Fellesrådet vil basere seg på bydelsvis organisering. Det innebærer å arbeide mot ny organisering av staber og ny soknestruktur.

Utviklingen videre skal skje i samarbeid med bispedømmerådet og menighetsrådene.

Saksorientering

Saken gjelder:

Sluttrapport og anbefaling for veien videre for kirken i Stavanger.

Sakens behandling:

Forrige behandling i fellesrådet 14.06.2017

Vurderinger:

Prosjektet Kirken i Stavanger mot 2020 startet med erkjennelsen av at kirken går mot en kritisk situasjon. Prosjektet hadde som formål i fellesskap å kartlegge virksomheten, avdekke utfordringene, se på om de arbeidsformer vi bruker er sakssvarende, vurdere om vi bruker kirkens ressurser adekvat og å peke på hvordan ressursbruken i større grad kan svarer på utfordringene.

Det som legges frem må være et svar på dette.

Prosjektforslaget som ble sendt på høring ifølge vedtak i fellesrådet 14.juni 2017 var i sammendrag:

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 INNFAISING

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.

Styringsgruppen, som er partssammensatt, behandlet hørings svarene i heldags møte 2.nov. I dette møte er det utarbeidet anbefalinger for veien videre. Denne partssammensatte styringsgruppen er kommet frem til en samlet anbefaling. Medlemmene kan imidlertid ha noe ulik syn på den prosessen mot et mål. Kirkevergen har ledet styringsgruppens møter.

Styringsgruppas hovedkonklusjon:

Styringsgruppa opprettholder prosjektforslagene som Fellesrådet sendte til høring i juli, med presiseringene og nyanseringene som framkommer av hovedpunkt 3, punkt 1-4 (side 6-9 i rapporten).

Høringen hadde følgende spørsmål:

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?

Disse spørsmålene er helt eller delvis besvart fra alle menighetsråd. De fleste har arbeidet med saken over flere menighetsrådsmøter.

Den vedlagte rapporten og anbefalingen viser sammendrag av svarene.

Kirkevergen konstaterer at menighetsrådenes svar er gitt med utgangspunkt i menighetens lokale engasjement og har det som referanseramme for de fleste svarene. Svarene viser enighet om behovet for samarbeid om viktige satsningsområder både i bydel og i byen. Det er sprikende synspunkter på spørsmålene om strukturendringer når det gjelder sokn.

Virkingen av såpass betydelig endring av antall sokn trekkes av mange i tvil. Svarene har således i liten grad et overordnet, helhetlig perspektiv.

Kirkevergen mener det er fellesrådets ansvar å tenke helhetlig. Derfor må fellesrådet ta en annen type ansvar enn menighetsrådene. Både det økonomiske, forvaltningsmessige og arbeidsrettslige området hører med til helhetstenkning ut over det menighetsrådene har ansvar for. Også arbeidsmiljølovens krav knyttet til forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal ivaretas. Arbeidsgivers styringsrett krever klare linjer. Arbeidstakers behov for trygghet for å vite hvem som er ens overordnede, hvem som fatter vedtak som har betydning for den enkelte er krav som må oppfylles.

Kirkevergen mener at utfordringene som er tydeliggjort i prosjektperioden er klare. Hvilke satsningsområder som skal til for å møte utfordringene er også beskrevet. Det er enighet om at geografiske områder for samarbeid er knyttet til bydel/skolekrets og at det må bli samarbeidsenheter mellom menighetene i de 7 bydelene. Se mer om dette i rapporten.

Kirkevergen mener imidlertid at spørsmål knyttet til forholdet mellom styre, ledelse og arbeidstaker ikke er vurdert i besvarelsene. Samarbeidsområder bør ikke føre til at en arbeidstaker kan måtte forholde seg til to menighetsråd, to daglig ledere og to sokneprester som kan ha forskjellige strategier og mål. Med bakgrunn i slike vurderinger må fellesrådet fastsette de strukturelle rammene for virksomheten og veien for å komme dit.

Kirkevergen vurderer det slik at strukturforenkling har et arbeidsmiljø-perspektiv og at dette må veie tungt. Men strukturforenkling er i dette prosjektet et resultat av en strategi som

krever reallokering av ressursene. I denne reallokeringen er styring og ledelse viktig. I det daglige når reallokering er gjennomført er det nødvendig å ha en enhetlig styringsstruktur og ledelsesstruktur. Det er samtidig nødvendig at den nye organiseringen ivaretar arbeidstakernes grunnleggende behov.

I rådgivingsmøte med verneombud og tillitsvalgte den 03.11.17 ble følgende særlig fokusert:

- Det er behov for felles planer og ens ledelse da kan bli svært utfordrende å jobbe på forskjellig måte i forskjellige menigheter. Tillitsvalgte frykter for at denne forskjelligheten ikke er bærekraftig for de ansatte. Ansatte bør ha ett styringsorgan og en leder å forholde seg til.
- Ansattes er bekymret for at det kan bli manglende nærhet til daglig leder.
- En er også opptatt av hvordan kontorfasilitetene blir, og det er ikke stemning for åpne kontorfellesskap.
- Det ses positivt på større fagfellesskap og tverrfaglig jobbing med andre faggrupper.
- Det å segregere til samling av faggrupper i felleskontorer anbefales ikke.

Vedlagt er

Rapport 2020 til fellesrådet 15.11.17

Protokoll fra drøftingsmøte 03.11.2017 Partssammensatt

Protokoll fra rådgivingsmøte 03.11.2017 Partssammensatt inkl. verneombud

Høringssvarene finnes på fellesrådets hjemmeside.

<http://www.kirken.stavanger.no/Kirken-mot-2020/Hva-skjer-framover>

Svein Inge Thorstvedt
Kirkeverge

Tor Magne Nesvik
Prosjektleder