

# Orientering til Stavanger BDR om prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020»

## Formålet med orienteringen:

1. Å gi en oppdatering på hva som er skjedd siden sist BDR-orientering (15.12.16)
2. Å forberede BDR på at prosjektet nærmer seg overgangen til beslutnings- og implementeringsfasene der BDR vil være en betydelig beslutningsaktør.
3. Å gi et innblikk i hvilken retning prosjektets sluttrapport vil peke mot.

## 1. Oppdatering på prosjektstatus per 30.03.17

Siden oktober har prosjektet dykket i tre tema som er viktige i seg selv, og egnet til å gi ringvirkninger og kunnskap også ovenfor andre felt i kirken: 16-30-åringene, områder innenfor diakoni (integrering, eldrebølge, kirken som samtale- og verdiarena) og hellige handlinger/gudstjenester.

Dypdykkene har synliggjort et stort potensial for kirken i Stavanger, og fylt prosjektets stikkord «relevans, organisasjonskultur og ressursbruk» med konkret innhold.

Menighetsrådene har blitt spurt hvordan de forholder seg til dypdykk-temaene gjennom en høring. Her ble det også åpnet for å gi andre typer tilbakemeldinger til prosjektet. Høringssvarene i sin helhet finnes på nettet. Her trekkes kun fram ett sentralt funn:

Alle menighetene svarer samvittighetsfullt og engasjert på hvilke muligheter en ser innenfor de ulike dypdykk-temaene. MEN: Kun 1-2 menigheter svarer på det siste av de konkrete høringsspørsmålene: «Hva vil dere gjøre mindre av, og evt. slutte med, for å oppnå mer av det dere ønsker innenfor temaet?» Dette bekrefter prosjektets kanskje største oppdagelse og konklusjon: Skal kirken fornyes må det jobbes med organisasjonskulturen slik at vi klarer å være i endring og utvikling uten å «bare tøyne strikken enda lengre», eller «bare glemme» ulike målgrupper. Sagt enda tydeligere, f.eks. om 16-30-tematikken: *Alle menighetene i Stavanger ønsker et tilbud for 19-30. Men ingen menigheter har planer om å bruke en eneste krone eller ansatteressurser på dette arbeidet.* Dette peker mot andre funn i prosjektet, nemlig at kirken i Stavanger virker ute av stand til å omprioritere ressurser.

20.mars var høringssvarene analysert ferdig og sammenstilt med dypdykkenes øvrige funn. Konklusjonene ligger på prosjektets nettside ([www.kirken.stavanger.no/kirken-mot-2020](http://www.kirken.stavanger.no/kirken-mot-2020)), og sammen med de forrige informasjonsinnhentingfasene danner de grunnlag for arbeidet prosjektet nå er i gang med:

## 2. Veien fram til sluttrapport, beslutnings- og implementeringsfase

Fra 25.mars gikk prosjektet over i neste fase: Å utarbeide prosjektets sluttrapport. Sluttrapporten skal inneholde konkrete forslag til hvordan kirken i Stavanger bør arbeide og framstå i 2020. Et første forslag skal være ferdig til 10.juni og overleveres Fellesråd, Bispedømmeråd og menighetsråd til drøfting. Etter tilbakemeldinger fra rådene vil sluttrapporten ferdigstilles i september. Forslagene i rapporten vil så kreve formell behandling i ulike beslutningsorgan. Arbeidstakeres rettigheter skal selvsagt også overholdes i dette.

## 3. Sluttrapportens retning

Mest mulig åpenhet, involvering og lokalt eierskap er viktig i prosjektet. De 17 menighetenes AU- og FR-representanter, samt ledelsen ved bispedømme- og kirkevergekontoret, møttes 29.mars og ble

introdusert for styringsgruppas første utkast til sluttrapport ved en muntlig presentasjon som så ble drøftet i smågrupper med referent. Tilbakemeldingene fra smågruppene vitner om stor støtte for å jobbe videre i sporet styringsgruppa beveger seg inn på, med enkelte klargjørende justeringer. 15.april publiserer styringsgruppa et skriftlig førsteutkast til sluttrapport.

Rapportens hovedbudskap er at vi tror strukturelle grep må til for å lykkes med en endring av organisasjonskulturen og en annerledes ressursbruk enn i dag. Vi ser stort potensial innenfor en rekke områder, men det krever leder-ressurser som kan koordinere dette arbeidet på vegne av hele byen.

Vi mener det må en ny start til, for å bryte gamle mønstre, og foreslår derfor at det dannes større organisatoriske enheter ved å redusere antall sokn fra 17 til 6-8, men beholde samtlige kirker i vanlig drift.

Tre av de største fordelene ved dette vil være at ca halvparten av dagens daglig leder-stillinger kan brukes i minst 50% hver til fagleder-oppgaver innenfor ulike temaer med stort potensial. Videre ser vi at staber på 10-15 personer skaper et bedre arbeidsmiljø for de ansatte og dermed større mulighet til å forbedre organisasjonskulturen. Vi mener også at en reduksjon i antall sokn, men der dagens ressurser beholdes, kan gi større lokal frihet til å satse på det man brenner for i lokalkirken, og i større grad gjøre oss i stand til å bli mer fleksible.

For de som ønsker å lese mer om begrunnelsen og om områdene styringsgruppa ser stort potensial innenfor, vises til vedlegget under.

Men siste avsnitt i vedlegget, understreker utfordringen vi står ovenfor:

***All erfaring med prosjekter som dette og kirkens forhold til beslutningsdisiplin, tilsier at prosjektforslaget ikke blir gjennomført, hvis ikke alle beslutningsorganer er med på det. Derfor blir bispedømmerådet, menighetsrådene og fellesrådets behandling av prosjektet de neste månedene helt avgjørende.***

Stavanger 30.03.17

Tor Magne Nesvik  
Prosjektleder

# VEDLEGG:

Her følger en kortversjon av det som ble presentert muntlig til menighetsrådenes arbeidsutvalg 29.03.17 og som skal bearbeides i tiden framover.

1. Misjonsbefalingen og diakoniutfordringen («Det dere gjorde mot disse mine minste...») er hva prosjektet kretser rundt.
2. Å være en mer relevant kirke i lys av pkt. 1 betyr å være mer:
  - a. Nær
  - b. Synlig
  - c. Tilgjengelig
  - d. Tydelig
  - e. Troverdige
  - f. Aktuell

I disse begrepene ser vi et stort uutnyttet potensial.

3. Organisasjonskulturen er en stor utfordring som ser ut til å være et hinder for utvikling i kirken i Stavanger. Vår kultur må særlig utvikles i retning av:
  - a. Økt nysgjerrighet (våge å prøve og feile, være mer nysgjerrig på folk)
  - b. Vi må bli mer dynamiske (være kirke på flere måter og i stadig bevegelse),
  - c. Vi må være tydeligere forankret (snakke mer om Jesus!),
  - d. Bli bevisst at endringer vil kreve beslutningsdisiplin.
4. Ressursbruken må i langt større grad enn i dag brukes på:
  - a. Å styrke frivillige medarbeidere
  - b. En mer helhetlig tenkning om kirkens ressurser
  - c. Bedre dialog med kommune og samfunnet for øvrig mht. kirkens samfunnsnytte
  - d. Utadrettet kommunikasjon
5. Sluttrapporten drøfter ikke hvorvidt kirken er i krise og har gedigne utfordringer, eller ikke. Dette er nemlig hele prosjektets utgangspunkt. Samtidig understreker styringsgruppa behovet for å varsle om at vi ser små endringsmuligheter med den rådende organisasjonskulturen, og ved å beholde ressursfordelingen og strukturen på de 17 menighetene slik det fremstår i dag. Vi mener endringer vil kreve radikale grep, bl.a. fordi samtlige menigheter i dag gjør sitt aller beste innenfor den rådende strukturen.
6. Med dette utgangspunktet er det ikke styringsgruppas oppgave å foreslå små, detaljerte forbedringspotensialer, men å peke på hvilke muligheter som åpner seg ved en større kursendring.
7. Styringsgruppa har funnet et stort potensial innenfor en rekke områder, men det vil kreve ressurser som vi i dag bruker på andre ting. Det betyr at ressurser må frigjøres, kulturen endres og strukturer forenkles for å gi plass til nye arbeidsoppgaver. Siden menighetene har vanskelig for å slutte med, eller nedprioritere eksisterende arbeid, tror vi nøkkelen ligger i ny organisering, ny struktur og muligheten for en ny start.

8. Grepet styringsgruppa foreslår er å fokusere på Stavanger kommunes 7-8 bydeler og 69 levekårssoner som utgangspunkt for kirken, framfor dagens fokus på de 17 menighetsgrensene. Kirken skal være lokal. Ingen kirkebygg skal stenges, og man skal gjøre mer av det som er lokalkirkens særpreget og suksesshistorie. Men vi ønsker en reduksjon fra 17 til 6-8 sokn.

- a. Dette vil gi 6-8 robuste staber med 10-15 ansatte i hver bydel/hvert sokn) og sikre større stillingsprosent bl.a. innen trosopplæringen.
- b. Våre to største menigheter drives omtrent som dette i dag, med gode resultater (Hundvåg og Hinna).
- c. Kommunens bydelsinndeling danner et utgangspunkt, men passer ikke helt. Det er mulig sentrum bør være et eget sokn. Tjensvoll, Madlamark, Stokka og Kampen menigheter bør vurdere hvilke konstellasjoner de tror er smartest.
- d. Modellen reduserer antall menighetsråd og frigjør dermed kapasitet hos minst halvparten av dagens 17 daglig ledere, i tillegg til MR-medlemmer som nå kan bruke sitt engasjement på det de brenner mest for. De daglige lederne som ikke lenger har menighetsråd, kan i tillegg til å være kontaktperson i sin lokale kirke, bli fagledere for ulike områder der vi ser særlig stort utnyttet potensial, på vegne av hele byen.
- e. **Faglederne skal ikke gjøre arbeidet alene, men koordinere frivillige og lønnede medarbeidere fra hele byen på sitt fagfelt. Det understrekes at dette anses som krevende lederoppgaver som vil kreve lederkompetansen dagens daglige ledere besitter.**

9. Sentrale områder med stort potensial, og som hver for seg krever fagleder-ressurser:

a. Frivillighetskoordinering.

Vi ser et enormt frivillighetspotensial som kirken i dag ikke utnytter, av ulike årsaker. Frivillighetskoordinering handler bl.a. om å virkelig lytte til hva mennesker ønsker å bidra med, og å følge opp disse initiativene. Det handler også om å finne ut hvorfor en del tiltak ikke tiltrekker frivillighet, og evt. bidra til at disse avvikles. Kirken trenger minst 2 fagledere for frivillighetskoordinering som kan være virkelige eksperter på fagfeltet.

b. «Nye Stavanger».

Stavanger er landets mest internasjonale by, med 169 nasjonaliteter der 23% av befolkningen er født eller har foreldre som er født i et annet land. Kirken når i dag omtrent ingen av disse, men har et stort potensial i å spille en av hovedrollene i samfunnbyggingen og integreringsprosjektet som går ut på å skape nye Stavanger. Potensialet ligger blant annet i kirkens grunnleggende interesse i et hvert menneske, vår kompetanse på religionens betydning i menneskets liv, vår rolle som fritidsaktivitet (og dermed stedet der svært mange relasjoner knyttes), vår lokale tilstedeværelse i hele kommunen, og vår kultur for frivillighet. Vi er dessuten Misjonsbyen med svært mange ansatte og frivillige medarbeidere med spesialkompetanse på møtet mellom kulturer. Men i dag mangler en person som kan koordinere dette arbeidet; holde kontakten med KIA, Johannes Læringscenter, asylmottakene, Flyktningseseksjonen, Ungdom og Fritid i Stavanger kommune, Røde kors, Salem, IMI osv. Dette kunne frigjøringen av DL-ressurser bidratt til.

- c. Samarbeid med andre organisasjoner  
Organisasjonslivet er i endring. Medlemskap forvitrer mange steder, organisasjonslojalitet er ikke hva det var. Samtidig er det fortsatt mye godt arbeid som foregår i organisasjonene med de tetteste båndene til Den norske kirke, som Laget, KRIK, NMS/U, KFUK-KFUM, KM-Speiderne, Changemaker, Kia osv. Men disse sliter med å nå ut. Andre organisasjoner klarer seg svært bra, som Kirkens Bymisjon, IMI-kirken, Salem, Misjonskirken osv. Men også ovenfor disse finnes det et stort potensial om kirken i Stavanger i større grad tar aktivt initiativ for å tilrettelegge for organisasjonenes bidrag.  
I tillegg til disse finnes en rekke kommunale og andre offentlige organ som vil være interessert i kirkens arbeid. En «fagleder for samarbeid», med hovedansvaret for dialog med organisasjoner og offentlige etater på vegne av alle menighetene, ville gjort oss i stand til å utnytte potensialet!
- d. Sosialt entreprenørskap er et viktig tema mht. framtidig diakonalt arbeid, men også for menighetsbygging. To helt forskjellige spor peker mot dette: Lokalt er sosialt entreprenørskap i ferd med å spre seg som en katalysator for gründervirksomhet med en sosial plattform. I kirkelig kontekst er særlig Kirkens Bymisjon langt framme når det gjelder å lage prosjekter som kan finansieres på denne måten. Det andre sporet peker mot «Youth ministries»-trender i USA og England, der man tar ungdoms iver etter å gjøre en forskjell på alvor, og bygger menigheter basert på den diakonale interessen.
- e. Unge voksne er blitt grundig dokumentert i prosjektet som et område som er nødt til å prioriteres på en annen måte enn i dag. Det krever en felles fagleder som kan koordinere dette arbeidet på tvers av menighetsgrensene, og i samarbeid med ungdomsorganisasjonene.
- f. Eldrebølgen er også et felt som krever kirkens oppmerksomhet i en annen grad enn før. Diakonsenteret ved Tasta sykehjem har spesialkompetanse på dette, men hvem skal de dele den med? Hvilken rolle skal kirken ha mht. utfordringene som eldrebølgen bringer med seg, som ensomhetsproblematikk, stadig flere hjemmebaserte tjenester som usynliggjør behovene, og økende behov for institusjonsplasser? Og hvordan skal vi utnytte frivillighetsressursene som eldrebølgen representerer med svært mange «unge», friske pensjonister?
- g. Samtaletilbud og fokus på eksistensielle og verdibaserte tema er en mangelvare i byen. Kirken har en unik posisjon og kompetanse på dette feltet som i liten grad når ut i befolkningen. Kunne vi laget et «Kirkens SOS»-tilbud basert på samtaler ansikt til ansikt? Kan vi i større grad hjelpe mennesker til de gode, viktige men vanskelige samtalene? Kan vi bli en tydeligere aktør i bybildet mht. å løfte fram verdimesige spørsmål, f.eks. basert på hva vi ser i møte med dagens ungdomskultur?
- h. Kommunikasjon og markedsføring er et åpenbart potensial. Det handler om minst fem perspektiv:  
-Kommunisere kirkens visjon og samfunnsnytte, slik at flere blir bevisste, og stolte av,

kirken.

-Drive misjon og dele evangeliet også gjennom digitale plattformer

-Reell markedsføring utfra erkjennelsen av at store deler av befolkningen ikke vet om oss!

-Markedsføre kirkens omfattende kulturtilbud (konserter o.l.)

-Interaksjon og dialog med befolkningen via sosiale medier o.l.

- i. Mer gudstjenester og hellige handlinger ønskes! Men også større mangfold og frihet i gudstjenestefeiringen, og et videre gudstjenestebegrep enn de forordnede gudstjenestene legger opp til. Dette må jobbes systematisk med på bydelsplan, men også i byen som helhet! Hvordan skal kirken f.eks. forholde seg til at mange går på gudstjeneste 4-5 ganger i året, og synes dette er «ofte nok»? Hva med alle som deltar på kirkens aktiviteter gjennom ukedagene, som lytter til andakter, tenner lys, ber bønnen i kirken gjennom uka, og som selv føler de med det har vært på gudstjeneste? Ved en bydelsinndeling kan man skape et mer mangfoldig gudstjenesteliv! Ved en fristilling av forordningene, med f.eks. kun én lovpålagt «ordinær høymesse» per bydel/sokn, kan lokalkirkene selv velge hvilke type gudstjenester man vil feire og hvor mye ressurser man vil legge i dem. Det gjentas at en gudstjenestereduksjon ikke er ønskelig. Tvert imot!
- j. Koordinert kultur-satsing. Kirken i Stavanger er en betydelig kulturell aktør med en rekke egne produksjoner, særlig innenfor musikk. Det er ukentlig spennende konserter, produsert av menighetenes kantorer og andre musikalske ressurspersoner i menighetene. I tillegg er kirkene en viktig arena for både lokalt og nasjonalt kulturliv, i form av konserter, foredrag o.l. med «eksterne» aktører. En del av dette arbeidet kan med stor fordel arbeides mer kollektivt. Ved felles eierskap og markedsføring vil en få tilgang på et større publikum. En vil også stå sterkere i bybildet mht. å invitere spennende kulturaktører til kirkene, når en framstår med én stemme. Et mer utstrakt samarbeid mellom lokalkirkenes kor og andre grupper kan også føre til vekst.
- k. Koordinerte barne-, ungdoms- og trosopplæringsaktiviteter. Alle lokalkirkene har barne-, ungdoms- og trosopplæringstiltak som er særegne for akkurat dem. Men målgruppen som kan ha glede av de ulike tiltakene bor ikke kun innenfor menighetenes grenser. Vi har et stort potensial i å invitere en bredere geografisk del av befolkningen til aktivitetene våre. F.eks. dyrke barne- og ungdomskorenes ulike særpreg, sørge for at alle barn og unge vet hvor kirkens nærmeste speidertropp, KRIK-lag eller Bibelgruppe befinner seg, eller hvor det er dåpsklubb for førsteklassinger på et tidspunkt som passer bedre enn det som tilbys i den aller nærmeste kirken.

10. Lista i punkt 9 kunne vært lenger. Styringsgruppa tror en bydelsinndeling i seg selv vil gi muligheter til å styrke også konfirmant- og trosopplæringsarbeid, styrke muligheten til flere husfellesskap og cellegrupper, gi større musikalsk mangfold og engasjere kantorene på en positiv måte, gi prester, diakoner og katekter større anledning til å gjøre det den enkelte brenner for og, ikke minst, gi frivillige medarbeidere et større mulighetsrom enn de har i dag.

11. Noen momenter må PRESISERES, EVT. GJENTAS til slutt:

- a. Styringsgruppa tror ikke en bydelsinndeling i seg selv er løsningen på kirkens gedigne utfordringer. Men det gir mulighet til en ny organisasjonskulturell start, som vil måtte inkludere mye prosess-støtte. Men det er tross alt lettere å arbeide i 5-8 enn i 17 miljøer med dette.
- b. Dette er ikke et sammenslåingsprosjekt, fordi ingen kirkebygg skal stenges! Dette skal tvert imot gi oss mulighet til å jobbe smartere for å nå enda lenger ut lokalt!
- c. **All erfaring med prosjekter som dette og kirkens forhold til beslutningsdisiplin, tilsier at prosjektforslaget ikke blir gjennomført, hvis ikke alle beslutningsorganer er med på det. Derfor blir bispedømmerådet, menighetsrådene og fellesrådets behandling av prosjektet de neste månedene helt avgjørende.**