

STRATEGI OG ÅRSPLAN 2018-2020

BJØRGVIN BISPEDØMERÅD
BJØRGVIN BISKOP

VISJON:

MEIR HIMMEL PÅ JORDA

*Saman vil vi ære Den treeinige Gud
ved å forkynne Kristus, byggje kyrkjelydar og fremje rettferd*



(Blank side 2)

INNLEIING

I årsplanen skriv Bjørgvin biskop og bispedømeråd korleis ein vil nå viktige mål for kyrkja si verksemd i det einskilde år.

Desse måla har fleire kjelder. Kyrkjerådet fastset mål og nøkkelindikatorarar for kyrkja. Regjeringa sine mål for tildeling til kyrkja i samsvar med §16 i grunnlova er inkludert i desse. Strategiplanen for 2018-2020 har òg vore ute til høyring i bispedømet. Eigarskap gjennom involvering er viktig, både opp mot tillitsvalde, medlemmer og tilsette lokalt og regionalt.

Bispedømerådet rår over tre ressurskjelder: økonomi, arbeidstid og merksemd. Dette dokumentet er eit viktig arbeidsdokument for å fordele og prioritere desse ressursane. Det er samstundes viktig å understreke at svært mykje av økonomi og arbeidstid er bunde opp i dei faste, lovpålagde driftsoppgåvene. Dette gjeld både for bispedømeadministrasjonen, for prestane og for kyrkjelydane.

Årsplanen løftar særleg fram tiltak som bispedømerådet vil prioritere det einskilde året. Det blir her lagt både strategi og planar for perioden 2018 – 2020. Det er av pedagogiske årsaker forsøkt å synleggjere noko av det som ligg i fast drift og dei særskilde satsingane for treårsperioden. Detaljplanen vil difor gå noko meir inn på kvart fagfelt, der dette er viktig for å sette mål både på dei faste tiltaka og avgrensa satsingar. Årshjula synleggjer noko av dette.

Målstyringa er samstundes bunden opp i dei ulike satsingsområda som Kyrkjemøtet har satt opp. Kvart avsnitt er bygt opp med følgjande mal: Målet er overskrift innan kvart felt. Indikatorane seier noko om status for måloppnåinga. Risikokarta må lesast med koplinga på kritisk suksessfaktor.

Døme:

Mål: *Gudstenestelivet blomstrar*

Indikator: *Oppslutning om gudstenestene aukar*

Kritisk suksessfaktorar: *Kva som påverkar om målet blir nådd*

Risiko: *Kva problem som kan oppstå og må løysast*

Tiltak: *Kva som må gjerast for å redusere risiko og for å nå mål*

Ansvar og frist: *Kva avdeling på kontoret som har ansvaret for tiltaket, og når det skal vere utført. (Alternativt også kven ein samhandlar med internt/eksternt)*

I dette dokumentet har vi òg valt å synleggjere dei områda som er meir kontinuerlege i den daglege drifta. Tillegget med årshjul på ulike område synleggjer noko av drifta, men ikkje alt.

INNHALD

Innleiing (s 3)

Val av strategiske satsingar for 2018-2020 (s 5)

Kvalitativ mål (s 6-9)

A Kyrkjerådet og bispedømeråda skal legge til rette for at Kyrkjemøtet sine mål og strategiar kjem til bruk i sokna.

Strategisk mål 1: Gudstenestelivet blomstrar (Inkl. kultur og kyrkjemusikk, og inkluderande kyrkjeliv) (s 10-21)

Strategisk mål 2: Fleire søker dåp og trusopplæring (s 22-30)

Strategisk mål 3: Folkekyrkja engasjerer seg i samfunnet. Diakoni, Misjon, dialog mm. (s 31-39)

Strategisk mål 4: Fleire får lyst til å jobbe i kyrkja. (s 40-47)

Strategisk mål 5: Den norske kyrkja er demokratisk og funksjonelt organisert. (s 48 – 56)

Ulike årshjul: vedlegg

A: Kyrkjerådet og bispedømeråda skal legge til rette for at Kyrkjemøtet sine mål og strategiar kjem til bruk i sokna.

VAL AV STRATEGISKE SATSINGAR FOR 2018 -2020

Bjørgvin bispedømeråd vil løfte fram følgjande strategiske område for perioden 2018-2020:

- 1. SYSTEMATIKK OG KVALITET I DET DAGLEGE ARBEIDET**
- 2. GUDSTENESTE, UNGDOM OG DIAKONI**
- 3. REKRUTTERING OG FINANSIERING– LANGSIKTIG ARBEID**

Bispedømet sitt tyngste avtrykk ut i kyrkjelydane er i det kontinuerlege arbeidet som ein driv i kraft av å vere arbeidsgjevar for prestane. Dette er «hygienefaktorarar» som ein først legg merke til når det ikkje fungerer; Tilsettingar, HMT-arbeidet og kompetanseplanar er kjernen i dette. I perioden 2018-2020 vil ein vidareutvikle dette, og utvikle tettare samspel med dei fellesråda som ønskjer det. Vi trur at fokus på systematikk og kvalitet over tid i dette arbeidet også vil løfta kvaliteten i arbeidet i kyrkjelydane innan alle fagområda. Døme på dette vil vere utvikling av felles kursmodular for nye tilsette i begge linjer, noko vi trur vil gje betre samspel. Stiftsdagar for alle tilsette annakvart år og ulike fagdagar annakvart år trur vi byggjer stoltheit over eigen organisasjon, aukar felles kompetanse og verkar rekrutterande.

Bjørgvin bispedøme vil for perioden 2018-2020 fortsatt halde oppe gudsteneste og ungdom som fokusområde, men vi vil også løfte opp diakoni som satsing. Det var desse områda som peika seg ut i den breie prosessen vi hadde for å forankre strategien og satsingsområda. For perioden fram til no har ein hatt Gudsteneste – navet i kyrkjelyden på strategiplakaten. For perioden 2018-2020 vil ein fokusere på:

- ❖ Gudsteneste – fellesskap og forkynning
- ❖ Ungdom – vekst i trua
- ❖ Diakoni – rekrutterande fellesskap

Det er vesentleg å ha ressursar for å løyse oppgåvene. Difor må vi som kyrkje særleg arbeide langsiktig med rekruttering og økonomi. Dette er kritisk avgjerande for å nå måla på alle område. Utan nok ressursar i form av løna og uløna medarbeidarar, eller økonomi, vil ein måtte redusere ambisjonar og tilbod. Dette handlar òg om korleis ein arbeider og organiserer verksemda.

Vi meiner også at fokus på kvalitet i kyrkja sitt møte med både medlemmer og samfunnet generelt, er strategisk viktig for å halde oppe dei kvantitative måla. Vi har difor valt å starte med eit slik målark 0.1 om kvalitet, før ein går vidare til andre målarka.

Resultatmål 0.1: KVALITET I KYRKJA SITT MØTE MED MEDLEMMANE

Nøkkelindikator: Brukartilfredsheit (Medlemstalet er stabilt)

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kvalitet i alle ledd	Manglande fokus på kvalitet i ulike ledd kan føre til dårlegare møte med medlemmane	Systematisk synleggjering av kva kvalitet betyr for opplevinga av ulike møtepunkt: Ha fokus på dette <i>inn i alle samlingar og møte vi som bispedøme har ansvar for.</i> <i>Eksempelvis:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Prioritere å vere til stades mentalt og fysisk. Fokus på dei som er til stades, framfor å forsøke å være to stader samstundes (mobil/nett). Respekt for folks tid, halde pausar og tidsrammer. • Ha syn for verdien i det estetiske rundt og vesentlege i møta • Bruke inkluderande språk og metodar • Bruke kompetansen til dei som er til stades. <i>Dette er enkle grep som ikkje kostar kroner, men treng medvit og kontinuerleg fokus. Og som gjev modellæring.</i>	Alle	Kontinuerleg
		Manglande fokus på å spele kvarandre gode kan føre til dårlegare møte med medlemmane	Systematisk synleggjering av kva godt samspel kan bety for opplevinga av ulike møtepunkt: Ha fokus på dette <i>inn i alle samlingar og møte vi som bispedøme har ansvar for.</i> <i>Eksempelvis:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Bruke alle anledningar til å framsnakke og inkludere • Synleggjere eigen og andre sin kompetanse. • Lære bort at vi ikkje er feilfrie, vi kan alle lære av andre, be om hjelp osv. 		
B	Kompetente medarbeidarar – løna og uløna	Manglande betening fører til manglande møtepunkt	Rekruttere og behalde: Det kontinuerlege fokuset på å være god arbeidsgjevar (BDR/FR) Det kontinuerlege fokuset på å ta vare på frivillige (SR)	Ulike	Kontinuerleg

		<p>Særleg rekrutteringstiltak for å få søkjarar til kyrkjeleg utdanning (Sjå eige punkt seinare)</p> <p>Rekruttering av frivillige (ulønna medarbeidarar) (Sjå eige punkt seinare)</p>	<p>EBN</p> <p>VKE/Kyrkjefag</p>	<p>2018,19,20</p> <p>2019,20</p>
		<p>Fokusområde inn i ulike kurs: Å sjå medlemmane sine ressursar og inkludere dei i strategiane for korleis ein tenker om «kva kan vi gjere». Bruke modellane frå «Use your talents» programmet i samarbeidet med NMS i Sunnfjord også på vårt eige arbeid, og synleggjere dette samarbeidet for heile bispedømet.</p>	<p>VKE /Alle</p>	<p>2018,19</p>
	<p>Dårlege møte kan føre til at medlemmer melder seg ut eller trekker seg frå fellesskapen</p>	<p>Være kvalitetsmedviten i tilsetting av nye medarbeidarar.</p> <p>Personalsaker gjev høg kostnad, for tilsette, økonomi og omdøme</p> <p>Også vurdere vikarar som vert brukt, med tanke på tenestekvalitet</p> <p>Handsame arbeidsmiljøsaker med stort alvor: Ta avvik på alvor, ha fokus på å vere lærande organisasjon. Sette inn tiltak også på einskilde tilsette, der dette ikkje vert fanga opp av generelle kompetansetiltak. (Vegleing osv).</p>	<p>HR</p> <p>Biskop</p> <p>BDR</p> <p>Prostane (FR)</p>	<p>Kontinuerleg</p>
	<p>Manglande systematikk i opplæring</p>	<p>Sokna er her grunnsteinen. Bispedømet kan støtte lokale kurs og kompetansetiltak både inn mot løna og ulønna medarbeidarar.</p> <p>Bispedømerådet vil arbeide systematisk med dei tilbod ein har: Det vil vere vesentleg å sikre geografisk fordeling av kurs, og å sikre at kurstilbodet tek høgde for at bispedømet er stort.</p> <p>WEB-basert og bruk av intranett: Vidareutvikle bruk av streaming og WEB-baserte kurs. Særleg for å nå alle som har deltidsstillingar og lang reise.</p>	<p>Ulike</p> <p>Stiftsdirektør (Fordeler ansv.)</p> <p>Kyrkjefag</p> <p>HR/ JZM</p>	<p>2018 (kontinuerleg)</p>

		<p>Sikre god informasjonstilgang på Intranett, om kurs, om ressursar og om regelverk/retningslinjer mm.</p> <p>FASTE ÅRLEGE TILTAK: Det kontinuerlege fokuset på å være god arbeidsgjevar</p> <p>KURS for nye tilsette BDR/BKF/FR fokus på samspel (start 2018, blir fast)</p> <p>INSPIRASJONSSAMLING m sokneråd Kurs og inspirasjon valde råd. Start 2018. <i>Vurdere veksling eller både og mellom S&F og Hordland for både kurs nye tilsette og inspirasjonslaurdag (2019)</i></p> <p>FASTE TILTAK I TURNUS ANNANKVART ÅR: STIFTSDAGAR – (vellukka start 2017) For alle tilsette – (Turnus: 2019 og 2021)</p> <p>FAGDAGAR ulike målgrupper (Turnus: 2018 og 2020) FAGDAGAR prester (5.-6. juni 2018 og 2020)</p> <p>FAGDAGAR ulike grupper eller tverrfaglig tema. Der dette gjeld fellesrådstilsette må dette skje ut frå samspel med kyrkjevevjerene. (Vil etablert Arbeidsgjevarforum saman med KVL frå 2018)</p> <p>Kurs for nye sokneråd – ved val 2019/2020 Kurs for nytt bispedømmeråd – ved val 2019/2020</p>	<p>HR</p> <p>Stiftsdirektør (komite: CWH, VKE; IFM + BKF/prost)</p> <p>Stiftsdirektør (komite: JZM, TOS; TWA, RSGM)</p> <p>Stiftsdirektør</p> <p>VKE/TWA/SJN TOS</p> <p>Stiftsdirektør</p> <p>JZM Stiftsdirektør</p>	
	Stagnasjon på fagleg utvikling	<p>ULIKE KURS – sjå eventuelt fagområde. Må sjåast i samanheng med anna kursverksemd, og vurderast opp mot behov og tid. I størs mogleg grad vurdere kurs i rotasjon inn mot prostia.</p>	Ulike	Eigen plan

			ETTER- OG VIDEREUTDANNING (individuelle og prostivise). Føl vurderingar i REU på søknad.	Biskop/REU	
C	Medlemmer og tilsette som er stolte over å høyre til i kyrkja	1. For lite fokus på kyrkja sitt oppdrag og formidling av evangeliet i kommunikasjonsstrategien. 2. Fokus på spørsmål det er usemje om, og ikkje det som samlar. 3. For lite fokus på saker som gjer at folk kan identifisere seg og være stolte.	Tiltak: Gå gjennom kommunikasjonsstrategien I dette : Inkludere sokneråd og særleg BKF i en mogleg felles startegi/kampanje. Sjå på moglege tiltak for å ivareta ulike grupper og breidde, til dømes ved å synleggjere verdien av debatt og ulikskap Løfte fram breidda av gode tilbod, tiltak og lokalt arbeid. Samspel lokalt, regionalt og nasjonalt. Fokus på kva ein vil formidle/kva ein vil ha fram. I dialog Sikre at det vert prioritert ressursar til kommunikasjonsarbeid, gjennom kurs for løna og uløna medarbeidarar.	Biskop Bispedømeråd (JZM)	2018
		Kyrkja er uoversiktleg og for intern for brukarane på nett.	Gå gjennom og oppdatere informasjon på Intranett Gå gjennom og oppdatere informasjon på Kirken.no/ ulike plattformer.	Stiftsdirektør (KVL) (JZM)	2018

1 GUDSTENESTELIVET BLOMSTRAR

(KR) Strategisk mål 1	Gudstjenestelivet blomstrer
Resultatmål:	1. Oppslutningen om gudstjenestene øker 2. Gudstjenestetilbudet holdes oppe 3. Flere velger kirkelig vigsel 4. Oppslutning om kirkelig gravferd holdes oppe 5. Kirken gir rom for ulike kunst- og kulturuttrykk 6. Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet 7. Gudstjenesten knytter oss til den verdensvide kirken
Nøkkellindikatorer:	1. Gudstjenestedeltakelse 2. Gudstjenestefrekvens 3. Antall vigslar 4. Antall kirkelige gravferder 5. Antall konserter og kulturarrangement i kirkene 6. Antall menigheter som inkluderer samisk språk i lokale gudstjenester 7. Antall økumeniske gudstjenester

STRATEGISK MÅL: *Gudstenestelivet blomstrar*

Resultatmål 1.1: OPPSLUTNING OM GUDSTENESTENE AUKAR					
Nøkkellindikator: Gudstjenestedeltaking					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kvalitet i alle ledd	Låg kvalitet kan føre til lågare oppslutning	Synleggjere kva kvalitet betyr i alle møte: Fokus på kvalitet i alle samlingar vi som bispedøme har ansvar for. I kurs for sokneråd og prestar og leke gudstenesteleiarar: Bolk om inkluderande språk, å være ekte og spela kvarandre gode. Fokus på å sjå dei ressursane ein har, framfor tappande fokus på «manglar».	Alle	Kontinuerleg
		Stagnasjon på fagleg utvikling hos medarbeidarar kan føre til lågare oppslutning	2018: Kursmodulen: Kunsten å snekre ei preike i alle prostia i Bergen og Sunnfjord prosti. Kurs for prestar og andre kring kvalitet i skulegudstjenester Kursbolk for kyrkjemusikarar/FAGDAG under Kirkeautonale 2018.	TOS TOS RSGM	Eigen plan

B	Involvering og medeigarskap	Manglande involvering kan føre til manglande eigarskap og lågare oppslutning	<p>Rekruttering av frivillige (ulønna medarbeidarar) (Sjå eige punkt seinare)</p> <p>Fokus på verdien av Involvering i gudstenestene ved visitasar og kurs.</p> <p>Utarbeide kursdel om samspel, totaloppleving og inkluderande språk i gudstenester til dei nye faste kurskonsept:</p> <p><i>FAST ÅRLEG:</i></p> <p><i>KURS for nye tilsette BDR/BKF/FR– fokus på samspel (start 2018, blir fast)</i></p> <p><i>INSPIRASJONSSAMLING m sokneråd – (start 2018, blir fast)</i></p> <p><i>2018: FAGDAGAR prester (2018)</i></p> <p><i>2019: STIFTS DAGAR (2019)</i></p>	Ulike TOS VKE og TWA (JOF)	Kontinuerleg Kontinuerleg 2018,2019
C	Folk veit om gudstenestene (Når, kva, kva, kven)	Manglande informasjon fører til at færre kjem	<p>Kursbolk under leiarkonferansen 7. mars 2018: Kommunikasjon og bruk av intranett og nettsider.</p> <p>Kursbolk som kan gjennomførast på kurs for nye tilsette og sokneråd.</p> <p>Kursbolk som kan gjennomførast på prostivise samlingar.</p> <p>Gå gjennom og oppdatere informasjon på Intranett: Med fokus på ressursmateriell for gudstenestene.</p> <p>Gå gjennom og oppdatere informasjon på Kirken.no/ ulike: Med fokus på gudstenestetilbod og innmelding til dåp.</p> <p>Fokus på relasjon ein til ein i rekruttering av nye gudstenestedeltakar.</p> <p>Vurdere «Pluss 1»-konseptet til Nidaros.</p>	JZM	2018 2019 2018 Årleg 2018/2019

D	Folk har ei god totaloppleving av gudstenesta	Lite inkluderande intrykk av møte med kyrkjelyden aukar terskelen for å kome attende	Kursbolk i dei faste kursa bispedømet har med fokus den diakonale dimensjonen i gudstenestene, inkluderande språk og totalformidling.	VKE /RSGM	2018
			Vurdere eige kurs som kan haldast for stabar/prosti, der også frivillige kan delta.	VKE/TWA	2019
			Kommunisere ut dei gode erfaringane frå gudstenester der det er godt å kome, godt å vere og der folk ønskjer å kome attende. (Det gode rykte)	JZM/(BKF/FR)	2019
			Lage/dele ressursmaterieell som er synleggjer gode eksempel på gudstenesteprogram, kyrkjekaffe før og etter gudsteneste osv.	SJN	
E	Godt samspel mellom arbeidet med gudstenester og trusopplæringa	Trusopplæring blir ikkje ein naturleg del av gudstenestefeiringa	I alle samanhengar skape medvit om kor viktig tverrfagleg samarbeid kring gudstenestene og trusopplæring er. (Sjå under systematikk i opplæring). Same fokus gjeld det kontinuerlege arbeidet, og andre grupper ein samhandlar med kring gudstenestene. Framsnakke gudstenester utanom søndag klokka 11, som eit alternativ som og må kunne vurderast for å gje flest mogleg ei god gudsteneste oppleving. Til dømes ved TOL-tiltakets slutt laurdag kveld.	TOS/SJN	kontinuerleg
F	Rett balanse mellom fornying og tradisjon	De tradisjonelle gudstenestene fungerer ikkje samlande	Framsnakke gudstenestene generelt. Fokus på kontinuerleg forbetring og relevans i kjernetenester som gudstenester og kyrkjelege handlingar.	Prost Biskop Kyrkjefag	kontinuerleg
		Det blir ikkje nok rom for å utforske nye moglegheiter	Alle prosti bør ha minst ein stad som prioriterer å ha fleire gudstenester per søndag. Støtte tiltak som utforskar spesialgudstenester for å nå nye målgrupper, med prioritet på ungdom 16-25. Oppmode til å ha Kvardagsgudstenester der dette er naturleg	Prost Biskop Kyrkjefag	årleg

(KYRKJERÅDET SIN PLAN) Resultatmål 1.1 Oppslutningen om gudstjenestene øker.

KRITISKE SUKSESSFATORER	TILTAK	ANSVAR
A Gudstjenesten oppleves relevant og treffer ulike målgrupper	Initiere forskning om gudstjenestedeltakelse og gudstjenestekvalitet: hva fremmer/hemmer gudstjenestevekst, hvilke grupper går/går ikke til gudstjeneste, utviklingen av hverdagsgudstjenester. Tilrettelegging og gjennomføring av høringsprosess på revisjon av gudstjenestelivet. Problemstillingen 'Er det behov for et mer differensiert gudstjenesteliv?' integreres i høringen.	MU
B Tilstrekkelige ressurser, både ansatte og frivillige. Nærhet ansatte - lokalmenighet	Undersøkelse av kirkelige medarbeideres arbeidstid i forhold til gudstjenestelivet, og gudstjenesten som tverrfaglig arena med samarbeid ansatte og frivillige.	MU/Adm
C Folk ser kirkens kjernetilbud som en positiv faktor i sitt liv	Positivt vinklede nyhetssaker, lokalt, regionalt og nasjonalt. Utvikle moderne markedsføring av lokalt gudstjenestetilbud: -hvordan få gudstjenesten til å «leve» i lokalmiljøet, interaktivitet, sosiale medier, lokale debatter. Rigging av en lokal-nasjonal kampanje for gudstjenestesøkning.	Kom Kom/MU

Resultatmål 1.2: GUDSTENESTETILBODET VERT HALDE OPPE

Nøkkelindikator: Gudstenestefrekves

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Tilstrekkeleg presteressurs <i>(og tilstrekkeleg ressursar i felle råd)</i>	Svekka økonomi reduserer talet på presteårsverk (og andre årsverk)	Styre best mogleg innan dei rammene bispedømerådet rår over. Vurdere alternative gudsteneste tider.	Stiftsdirektør Biskop/prost	Kontinuerleg
			Sette ned utval for å sjå på alternative finansieringskjelder	Stiftsdirektør	Haust 2018
			Vurdere deltid/delte årsverk og meir bruk av vikarar. Oppdatere ressursfordelingskartet med nye nasjonale kriterier	Stiftsdirektør JOF/CHO	Haust 2018 Haust 2018
B	God og strategisk gudstenesteforordning	Fordeling av gudstenester treff ikkje der det trengs mest	Arbeide vidare med det på begynte arbeidet med gudsteneste forordninga. Hardanger og Voss prosti i 2018. Vurdera prostia Sunnfjord, Sunnhordland og Sogn i 2019.	Biskop (TOS/prostar)	2018-2020

C	Kyrkjelyden prioriterer gudstenestelivet	Deltakinga kjem under kritisk grense, og gudstenester vert teken ut av forordninga	Framsnakke dei som er til stades. Framsnakke samarbeid mellom kyrkjelydane på små stader (besøk nabo kyrkjene når det ikkje er gudsteneste lokalt).	Ulike	Kontinuerleg
D	Alternative gudstenestetilbod for å nå nye målgrupper	Det blir ikkje nok rom for å utforske nye moglegheiter	Alle prosti bør ha minst ein stad som prioriterer å ha fleire gudstenester per søndag. Støtte tiltak som utforskar spesialgudstenester for å nå nye målgrupper, med prioritet på ungdom 16-25. Bruke bispedømetts møtepunkt til å løfte fram nye idear, og synleggjere rom for å prøve og feile/lukkast.	Biskop/Prost Kyrkjefag	Kontinuerleg
E	Alternative gudstenestedagar for å nå fleire med gudstenester	Manglande ressurs på musikk og kyrkjetenar/kyrkjevert	Oppmode til å ha kvardagsgudstenester der dette er naturleg	Biskop/prost	visitasar
F	Samlingar utan prest med leke gudstenesteleiarar	Om ein ikkje opprettheld rytmen klokka 11, aukar nedgang i deltaking.	Kurs for leke gudstenesteleiarar	TOS	2019 2020

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 1.2 Gudstjenestetilbudet holdes oppe

A Forståelse av et lokalt gudstjenesteliv	Innsamle data fra sokn hvor gudstjenestetilbudet er endret, om konsekvenser for ressursbruk, tilbud og deltagelse. Særleg fokus på grisgrendte område og endringer i byene.	MU/KIO
B Dåpsfeiringen i gudstjenestelivet videreutvikles	Utrede forholdet mellom dåp, dåpsfamilie og gudstjenestefeiringen.	MU
C Kontinuerleg liturgisk utviklingsarbeid bidrar til fornyelse av kirkens liv og språk	Oppstart revisjon av Kirkeårets tekster: erfaringer, behov for endringer. Igangsetting av fornyelse av konfirmasjonstidens gudstjenester. Igangsetting av påskeukens gudstjenester. Vedtak og implementering av liturgisk musikk til hovedgudstjenesten. 3-årig prosjekt: Korallbok for Sálbmagirji I og II.	MU SKR

Resultatmål 1.3: FLEIRE VEL KYRKJELEG VIGSEL					
<i>Nøkkellindikator: Talet på vigslar</i>					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Fleksible ordningar rundt vigsel	At folk ikkje gifter seg	Opne for utandørs vigsle, og varierte vigselsstadar	Prost og lokal sokneprest	2018
B	Dei som melder vigsel opplever å bli tatt godt imot	Omdømetap og i verste fall færre som vel å gifte seg i kyrkja (lokalt/totalt)	Det er god informasjon på nettet, det er lett å melde vigsel	prost	Årleg
			Vigsel blir prioritert med tanke på tilgang på prest, kyrkjemusikar, kyrkjer med meir. Kyrkja formidlar at ein ønskjer at folk gifter seg, og gjerne hos oss.	prost	Årleg
C	Kvalitet i seremoni, innhald og rammer	Omdømetap og i verste fall færre som vel å gifte seg i kyrkja (lokalt/totalt)	Vurdere kursbolk med fokus på kyrkjelege handlingar	Biskop TOS	2019

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 1.3 Flere velger kirkelige vigsel		
A Kirken har høy kvalitet og relevans på formidling av vigslar	Utrede en vigselskampanje. Utvikle kursmateriell og konsepter for vigselsatsing, og kronikker.	MU/Kom
B Folk opplever at kirkelig vigsel er for alle	Informasjon og fortellinger. Nettkampanje. Kommunisere ulike måter å feire bryllup på.	MU/Kom
C Kirken har et offensivt språk om kjærlighet og samliv	Utvikling av ressurser til de gudstjenester i kirkeåret som berører nærrelasjonstemaer.	MU

Resultatmål 1.4: OPPSLUTNING OM KYRKJELEG GRAVFERD VERT HALDEN OPPE

Nøkkellindikator: Talet på kyrkjelege gravferder

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	God kvalitet på gravferdene	Folk vel andre alternativ enn kyrkjeleg gravferd	Fokus på kvalitet og godt handverk i kyrkjelege handlingar. Vurdere kurssamling. (Sjå vigsle)	Prost/prest TOS	Kontinuerleg 2019
B	God kvalitet på oppfølging rundt gravferdene	Folk vel andre alternativ enn kyrkjeleg gravferd	Fokus på samspel med diakonale ressursar. Vurdere auka bruk av diakonar til gravferd i pressområda. Dette gjennom å styre tilskot, og forventningar ved tildeling av ressurs. Synleggjere samtalegrupper og andre aktuelle tilbod	Prost Bispedømeråd (Tilskot) JZM/VKE	Kontinuerleg 2019 2018

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 1.4 Oppslutning om kirkelig gravferd holdes oppe

A Etterlatte møter omsorg og opplever en verdig gravferd	Kursopplegg knyttet til kommunale kriseteam gjennomføres. Beredskapstjenesten videreutvikles som en integrert del av menighetsprestens tjeneste. Kompetanseheving om samiske tradisjoner knyttet til sorg og gravferd inkluderes i dette.	MU/Adm MU/SKR
B Kirken bevisstgjøres på sin rolle når det gjelder kirkelig gravferd	Gjennomgang av markedsføring av kirkens tjenester ved gravferd. Utredning av forholdet til gravferdsbyråer som samarbeidspartnere og konkurrenter.	MU

Resultatmål 1.5: KYRKJA GIR ROM FOR ULIKE KUNST OG KULTURUTTRYKK

Nøkkellindikator: Talet på konsertar og kulturarrangement i kyrkjene

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Gode planar for kyrkjemusikk	Manglande lokal tilrettelegging	Kyrkjemusikk vert lagt fast til kulturrådgjevar sitt ansvarsområde. Samspel med kyrkjemusikalsk utval og domkantor viktig for å utvikle fagområdet. Fokus på kyrkjemusikk og liturgisk musikk på kursdag for sokneråd i 2018 og Stiftsdagar i 2019.	Stiftsdirektør RSGM	2018

B	Kvalitet og variasjon i uttrykk	Manglande fagleg tilbod fører til dårleg rekruttering	Samarbeid med Kyrkjeautunnalen i Bergen om fagdag for kyrkjemusikarar.	RSGM	årleg
C	Pilegrimstradisjon langs kysten er ein ressurs for lokalt kyrkjeliv	Manglande tilrettelegging fører til dårleg deltaking	Følgje opp kystpilegrimsleia – Sikre kvalitet på kyrkja sitt bidrag til Kystpilegrimsleia som opnar i juni 2018 Mars/april 2018: Gjennomføre seminar med sokneråd/prest/kyrkjeverje på dei ti hovudanløpstadane langs leia i Bjørgvin (RSGM/Knut Magne Nesse) Sjøveis kyrkjereis – etablere gode nettverk mellom Kystsogevøkene og dei sokna som melder seg til prosjektet. Sjå til kompetanseoverføring og helhetstenkning mellom kystpilegrimsleia og Sjøveis kyrkjereis.	RSGM Mars 2018	årleg
D	Kyrkja står fram som sentral i kulturtilbodet lokalt og regionalt	Manglande ressursar førar til reduserte tilbod	Samarbeid med Kyrkjeautunnalen i Bergen	RSGM	2018
			Kurstilbod/rådgjeving innan søknadsskriving		2019
			Synleggjere breidda av kulturtilbod i samarbeid med lokale kommunikasjonsressursar Samarbeid med Hordaland teater – kyrkjeturné m Babettes gjestebod haust 2018		2018
D	Nytte anledningar, når dei byr seg. Bjørgvin bispesete 950 år i 2018 Bergen by 950 år i 2020 (Sunniva Translasjon 850)	Finne balansepunkt mellom kor ofte ein skal ha store og små løft/festar	JUBILEUMSGUDSTENESTER: Gudsteneste på Selja 8. juli 2018 med biskop (Seljumannamesse). Gudsteneste i Dublin oktober 2018, samarbeid med ambassaden i Irland. Gudsteneste i Bergen Domkyrkje hausten 2018	RSGM/prost	2018
			Konferanse i samarbeid med akademia, ambassaden i Irland m.fleire.	RSGM/JOF	2018
				RSGM/Domprost	2018
			Følgje opp Kystpilegrimssatsinga, pilegrimsarbeid mm med fokus på å spele ulike aktørar gode. Utvikle ressurshefter for Kystpilegrim og liturgiar. Lanseringsferd juni 2018.	RSGM	2018 og 2019
				RSGM	2018

	Moster 2024		Vurdere tiltak i samarbeid rundt jubilea i 2020 og 2024. Prosten i Sunnhordaland med i arbeidet rundt Moster 2024.	RSGM	2019-2020
			Bygge vidare på vennskapsbispedømet i Southwark/London. Utveksling med prostar i kombinasjon med Sjømannskyrkja i London 150 år.	JOF/EBN	Sept 2018

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 1.5. Kirken gir rom for ulike kunst og kulturuttrykk

A Bevissthet og handling fra kirkens side	(Vedtaks punkt i kultursaken til KR møte i des settes inn før 10.11).	MU
B Kirken har strategi i forhold til store kunst- og kulturarrangementer	Etablere en fast plattform for samarbeidet med Olavsfestdagene og andre større kunst- og kulturarrangementer.	MU/Kom
C Barn og unge møter bredde i musikkuttrykk	Utvikle ressurser for systematisk arbeid med sang og musikk i trosopplæringen, barne- og ungdomsarbeid og skole/kirke samarbeid.	MU
D Kirkebygg bevarer og utvikles som identitetsbygg	Medvirke til etablering av finansielle ordninger for etterslep på vedlikehold av kirkebygg. Videreutvikle kulturminneforvaltningen i ny kirkeordning. Integrering av kunst- og kultur-elementet i byggeprosessen for nye kirker.	MU

Resultatmål 1.6: MENNESKE OG MÅLGRUPPER MED SÆRSKILTE BEHOV VERT INKLUDERT I KYRKJELYDSARBEIDET (Utvida 1.6: med samisk språk)

Nøkkellindikator: Tiltak og arrangement for menneske med særskilte behov

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kyrkjelydane tenker inkluderande i korleis ein møter alle grupper	Manglande medvit, kan føre til at nokon får opplevinga av å ikkje vere del av kyrkjelyden	Arbeide med fysiske tiltak (Lyd, tilkomst, syn) Arbeide med totalformidling, kultur og språk, lage eksempel til bruk i ulike kursmodular. Dele gode eksempel, på tekst, liturgi, kyrkjekaffe, kyrkjevertordning osv. Samarbeide med Døvekyrkja, synleggjere ressursar.	FR (RT/JZM) VKE/RSGM VKE/RSGM SJN	2019

B	Samemiljøet engasjerer seg i samiske gudstenester	Vanskeleg å få tak i samisktalende prest	Gjennomføre minst ei samisk gudsteneste i Bergen domkirke menighet Samspele med komiteen for samisk kyrkjeliv for å fornye arbeidet Dele ressursmaterieill til bruk i gudstenester (samisk kyrie m.m).	TOS	Årleg 2019
C	Bergen Internasjonale menighet (BIM) er eit tilbod for innflyttarar som ikkje finn seg til rette i lokalmenigheten.	Målgruppa finn ingen kyrkjelege tilbod. (Høg) Målgruppa søker BIM i staden for lokal kyrkjelyd (medium)	Det vert sett av 30 % presteressurs i Løvstakksiden til dette arbeidet. Det er ønske om å auke dette til 50%. Intensjonen var at BIM skulle dekke lønsmidlane, men det har ein ikkje klart. Å oppretthalde tilbodet er ei viktig satsing. Sjå på mogleg frikjøp om ein får prosjektmidlar. Utvikle tiltak i samarbeid med diakonressurs. Vidare utvikle samarbeid med studentprestane og Kirkelig dialogssenter Bergen.	SJN/Prost VKE Domprost/prost i styret	2018-2020
D	Menneske med særskilte behov vert inkludert i kyrkjelydane	Kyrkja er ikkje inkluderande	Rådgjevar for trusopplæring får koordinatoransvar for Inkluderande kyrkjeliv. Etablere samspel med ressursprestar i ulike prosti, som har fått/ har særskilt kompetanse på feltet. Tydeleggjere fellesråda sitt ansvar i tilknytning til trusopplæringsmidlane på dette feltet.	SJN	2018
E	Menneske med ulik religiøs bakgrunn kan synleggjere religion som ressurs i lokalsamfunnet	Det er ikkje god dialog, og religion blir ein konflikt arena	Vidareutvikle arbeidet rundt Kirkelig dialogssenter Bergen. Oppretthalde økonomisk støtte til dette arbeidet for perioden.	VKE/ prosten i Åsane	2018-2020
F	St Jakob og studentarbeidet framstår som eit attraktivt tilbod for gruppa 18-30 år	Målgruppa finn ingen kyrkjelege tilbod. (Høg) Målgruppa søker St Jakob i staden for lokal kyrkjelyd (medium)	Det vert sett av presteressurs til dette arbeidet også for perioden fram mot 2020, men vil måtte sjåast i samanheng både med satsing på rekruttering, Ung 18-30 og studentprestenesta. Å oppretthalde tilbodet er ei viktig satsing. Utvikle tiltak i samarbeid med kyrkjelydane. Vidareutvikle samarbeid med studentprestane og Kirkelig dialogssenter Bergen.	TWA	2018-2020

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 1.6. Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet		
A Gode rutiner for tilbud om samiskspråklige tjenester	Jevnlige møtepunkter med bispedømmer, prostier og menigheter om temaet.	SKR
B Tilstrekkelig og tilgjengelig materiale på samisk	Oversettelse av liturgier til samiske språk. Øke antall samiske salmer i salmedatabasen (RTA1). Oppdatere og utvikle samiske lydfiler av liturgiledd. Tildele midler til samiske bibeloversettelser.	SKR

Resultatmål 1.7: GUDSTENESTA KNYTTAR OSS TIL DEN VERDSVIDE KYRKJA					
Nøkkelindikator:					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Den verdensvide kyrkja vert synleg i gudstenestene	Den lokale kyrkjelyden vert seg sjølv nok	Dele ressursmateriell frå Kyrkjerådet, Mellomkyrkjelegråd og andre Synleggjere og motivere til deltaking i «Global veke» Sjå og punkt 3.3.A under Misjon	VKE	Ved høve

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 1.7. Gudstjenesten knytter oss til den verdensvide kirken		
A Menighetene markerer økumeniske merkedager/-uker	Bearbeide liturgisk materiell fra LVFs generalforsamling. Utarbeide ressurser til markering av 70-års jubileet for FNs menneskerettighetserklæring.	MKR
B Liturgisk materiell fra den globale kirke er lett tilgjengelig	Fornye databasen for globalt gudstjenestemateriell.	MKR

<i>OVERSIKT OVER NOKRE TILTAK MÅLOMRÅDE:</i>	<i>Ansvarleg</i>	<i>Tidsplan</i>	<i>Formål / prosjekt</i>
GUDSTENESTELIV, INKL. KULTUR OG KYRKJEMUSIKK, OG SAMISK KYRKJELIV			
KURS FOR NYE TILSETTE – MODUL OM GUDSTENESTER Bygge opp kursmodular til kurs for nye tilsette i begge linjer. Stikkord kvalitet, samspel og rolleforståing	TWA, TOS og RSGM - modul (Hoved komite: JOF, CHW og VKE, BKF)	Våren 2018 Start april 2018 Drift 2019	Budsjettpost organisasjonsutvikling 80.000 i 2018
SOKNERÅDSDAG – Årleg Inspirasjonssamling med sokneråd Tema: Gudsteneste 2020, Diakoni 2019, TOL 2018.	JOF, JZM, VKE og SJN	Start november 2018	Budsjettpost BDR organisasjonsutvikling Sjå over
Kunsten å snekre ei preike (5 prosti)	TOS	2018	REU
FAGDAGAR prestar 5.-6. juni 2018 Modul om samtalen (språk mm) og forkynning (mm)	TOS, JOF, VKE, TWA	5.-6. juni 2018	Eigen post
STIFTS DAGAR 2019 (alle) Modul om inkludering, liturgisk musikk og totalformidling. Og bolk om kvalitet rundt kyrkjelege handlingar.	JOF, TOS, VKE, TWA	Juni/november 2019	Eigen post
Planlegga gjenbruk av preikeverkstaden i form av kurs for leke gudstenesteleiarar.	Kyrkjefagsjef	Våren 2019	
Planlegga prostimodul GUDSTENESTE: Liturgisk musikk og kyrkjelege handlingar for 2019 og 2020. Inkludere kantorar, diakonar og andre. Halvparten 2019 andre halvpart 2020.	TOS, RSGM og VKE/ekstern	2019 og 2020	

2 FLEIRE SØKJER DÅP OG TRUSOPPLÆRING

(KR) Strategisk mål 2	Flere søker dåp og trosopplæring
Resultatmål:	1. Oppslutningen om dåp øker 2. Omfanget i trosopplæringen øker 3. Oppslutningen om trosopplæringstiltakene øker 4. Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe
Resultatindikatorer:	1. Døpte av tilhørende barn 2. Gjennomsnittlig timetilbud i menighetene 3. Deltakerandel i utvalgte, landsomfattende tiltak 4. Konfirmerte av døpte 15-åringer

Resultatmål 2.1: OPPSLUTNING OM DÅP AUKAR					
Nøkkelindikator: Andel døpte av tilhørende					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Gode rutinar for å invitera til dåp og gjera møtet med kyrkja til ei positiv oppleving	At den lokale kyrkjelyden ikkje er merksam på problemet	Fokus på rutinar, invitasjon, dåpsvertar og staben og soknerådet sitt ansvar i kurs for sokneråd. Fokus på dåpsprosent av medlemmar bl.a. på visitas	TOS/JZM/ prost	
B	Kvalitet i seremoni, innhald og rammer	Omdømetap og i verste fall færre som vel å døype borna sine i kyrkja (lokalt/totalt)	Vurdere kursbolk med fokus på kyrkjelege handlingar, og i dette og fokus rundt dåp og dåpssamtaler.	Biskop TOS	2019
C	Dåp er naturleg /sjølvstøtt for kyrkja sine medlemmer	Dåp blir noko sært, fordi færre vel å døype borna sine	Vurdere tiltak/ kampanje rundt dåp slik ein har gjort i Oslo og Stavanger, særleg i samarbeid med Bergen kyrkjelege fellesråd. Framsnauke dåp. Dåpstal som er nedgåande bør vere eit varsel, men fokus må ikkje forsterke dette, men løfte dåp opp som noko viktig og vesentleg i folks liv.	TWA (komite) Ulike	2019 Kontinuerleg Visitasar

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 2.1 Oppslutningen om dåp øker

KRITISKE SUKSESSFATORER	TILTAK	ANSVAR
A Familier har kunnskap om dåpstilbud og ressurser	Fornyelse av annonser, nett-tekster og offentlige bidrag til språk og refleksjon knyttet til dåp. Nyhetsstoff i media og kampanjer i sosiale media.	MU/Kom Kom
B Kirkelig ansatte har en velutstyrt verktøykasse for lokal satsing	Nyutgivelse av dåpsmagasinet og ny profilering av ressursbankens oppslag om lokalkirkelig praksis. Utvikling av kursmateriell om dåpsteologi og dåpspraksis.	MU
A Kunnskap om utviklingen i barne- og ungdomsorganisasjonene	Gjennomgang av statistikk på barn- og unge. Forholdet mellom menighetenes og organisasjonenes tall kartlegges.	MU/KIO
B Unge og voksne som søker dåp finner informasjon	Kartlegging av behov og utvikling av ressursbanken. Konsultasjon om voksne som søker dåp.	MU
C Konvertitter som søker dåp og trosopplæring finner informasjon	Kartlegging av konvertittdåp. Konsultasjon om konvertittdåp/trosopplæring: Involvering av misjonsorganisasjonene, andre trossamfunn og immigrantkirker.	MU/MKR

Resultatmål 2.2: OMFANGET I TRUSOPPLÆRINGA AUKAR

Nøkkelindikator: Gjennomsnittleg timetilbod i kyrkjelydane

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Gode planar og tilstrekkelig tilsette	Manglande personell eller dårlege planar reduserer tilbodet Høg turnover	Alle planar er godkjent, men må følgast opp vidare i årleg rapportering Arbeide for å sikre rekruttering og redusere turnover. Bispedømet kan bidra med å sikre gode kompetansetiltak for trusopplærarar. Gode kompetansetiltak verkar rekrutterande og gjer at folk blir i stillingane over tid. Små fellesråd klarer ikkje dette aleine. I praksis også viktig for dei store og mellomstore fellesråda.	SJN, TWA TWA, SJN Stiftsdirektør/ (Kyrkjevevjerene)	Årleg

B	Gode planar vert følgde Sokna vert følgde opp, verdsatt og utfordra	Manglande fokus på måloppnåing	Laga gode malar for revidering av planar, forankra i sokneråda. Gjere planane til gode verktøy i kyrkjelydane. Følgje dette opp i arbeidsgjevars strategiar (utlysningstekstar, leiing osv).	TWA, SJN	2018
		Manglande fokus på måloppnåing	I høve årssamtalar: Ta opp måla, vurdere om det er gode mål?	TWA, SJN	Årleg
C	Godt samhald og oppleving av fellesskap blant dei tilsette i Trusopplæringa	Høg turnover på tilsette gjev tap av kompetanse og høge kostnader	Skapa gode møteplassar, bispedømevise, og i prostia, men og freista nye samarbeidsstrukturar på tvers av prostia. Fagdag 2018 og 2020, stiftsdagar 2019.	TWA, SJN	Årleg 2018,2020
D	Rolleavklaring når det gjeld kompetanse	Manglande eller dårleg samspel gjev redusert måloppnåing	Arbeide med ansvarstilhøva i dei enkelte kyrkjelydane og einingane. Samspele med personal (HR) og kyrkjeverje (FR). Kurs for nye tilsette: Lage modul på roller og planarbeid.	TWA, SJN TWA, SJN	Årleg 2018,2020 April 2018
E	Einingane har fleire møtepunkt med dei aktuelle årskulla med fokus på formidling av bibelfortellingane	Liten kontinuitet eller små årskull kan føre til avlyste tilbod grunna få påmeldte	Veilede einingane til å finna smarte løysningar, slå saman årskull, Ha fleire tiltak for fleire aldersgruppe på same dag, som eit supplement til dei store breiddetiltaka.	TWA, SJN	2019 (18)
F	Vaksne og unge vaksne har språk og symbol for kristen tru	Vaksne kan ikkje formidle tru til eigne born	Vidareutvikle arenaene for unge vaksne i dei større kyrkjelydane Formidla ressursmateriellet for vaksenkatekumenane (frå 2016/17)	TWA SJN	2019 (18)

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 2.2 Omfanget i trosopplæringen øker

A Samarbeid mellom menighetenes trosopplæring og barne- og ungdomsarbeidet for øvrig	Føre dialogene mellom barne- og ungdomsorganisasjonene fra samtaler til handling . Videre kartlegging av utviklingstrekk og status på helheten i trosopplæring og det medlemsbaserte arbeidet i menighetene. Se på samordning av rapportering.	MU
--------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

B De kirkelige høytidene formidler kristne kjernefortellinger	Nedsette en 'høytidsgruppe' som utvikler ressurser, materiell og en kommunikasjonsplattform for kirken og høytidene.	MU/Kom
C Voksne og unge voksne har språk og symboler for kristen tro	Utvikle systematikk på voksenkatekumenatet i moderne versjon. Samle ny kunnskap om å være ung voksen i kirken. Arrangere nordisk ungdomskirkekonvent.	MU

Resultatmål 2.3: OPPSLUTNING OM TRUSOPPLÆRINGSTILTAKA AUKAR					
<i>Nøkkellindikator: Deltakartal i utvalde, landsomfattande tiltak</i>					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Relevante breiddetiltak	Liten deltaking	Vurdere kva tiltak som må fornyast, og kva som fungerer, for å eventuelt anbefale endringar på lang og kort sikt	TWA, SJN	2019
B	Kvalitet på informasjon til heimen	Liten deltaking grunna dårleg informasjon	Ha ei samling (fagdag) om korleis lage ein god kommunikasjonsplan med dei som er gode på det. Gjere video/opptak og lage eit webinar ut frå det.	TWA, SJN	2018
			Synleggjere gode malar/modellar frå idébanken	SJN	2018(19)
			Vurdere felles tiltak mellom fleire einingar (særleg Bergen), alternativ saman med ein kampanje om dåp (og opplæring). Jobbe med tekster som kan nyttast i ulike kanalar (kyrkjelydsblad, brosjyre, annonse). Bruke eksterne ressursar.	TWA (komité)	2019 (haust 18)
C	Fleire får vita om trusopplæringa	Liten deltaking grunna dårleg informasjon	Samkøyre tiltak innanfor eit geografisk område overfor media på kommune nivå. Sjå på andre kanalar overfor eldre born /ungdom. (Sjå saman med punkt B3)	TWA/JZM (komité)	2019 (Haust 18)
D	Integreringsfokus gjer at alle føler seg velkommen	For dårleg tilrettelegging for alle grupper førar til at nokon ikkje kan delta	Sikre dette fokuset både i planarbeidet og gjennomføring Samhandle med fellesråda og utval for inkluderande kyrkjeliv	SJN	Kontinuerleg

E	Kyrkja er aktuell og vesentleg for ungdom	For dårleg tilrettelegging eller formidling førar til ungdom ikkje vel å delta	Sjå egne punkt om ungdom. Satsingar på dei miljøa der ein får til ungdomsarbeid vert prioritert økonomisk gjennom mellom anna OVF-midlar, og i samspel med Trusoplæringsmidlar.	TWA	Kontinuerleg
----------	-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	--------------

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 2.3 Oppslutningen om trosopplæringstiltakene øker

A Trosopplæring kombinerer fokus på troens innhold med faktorer knyttet til oppslutning	Utvikling av praktisk kursopplegg knyttet til de 11 dimensjonene i trosopplæringsplanen.	MU
B Kirken tydeliggjøres som en aktuell aktør i unge menneskers hverdagsliv	Videre satsing på 16-18 åringene. Nye ressurser til 18/30 satsingen. Tiltak for fokus på 18 åringer. Videreutvikle Instagram-konto for unge 15-25 år. Etablere tilbud på sosiale media for menn 20-35 år.	MU Kom
C Menigheter bruker samiske trosopplæringsressurser	Utarbeide systematisert informasjon om samiske trosopplæringsmidler på ressursbanken og hjemmesider. Arrangere samisk nettverkssamling for trosopplærere.	SKR

Resultatmål 2.4: OPPSLUTNING OM KONFIRMASJON VERT HALDEN OPPE

Nøkkellindikator: Konfirmerte av døypte 15- åringar

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Stabil personalsituasjon med kompetente tilsette	Manglande kontakt med confirmantane grunna manglande kompetanse eller bruk av mange vikarar	Sikre avklaring på roller og ansvar, når det er tilsette som ikkje oppfyller kompetansekrav (kateket/prest). Vurdere kurstilbod for dei som er ressursar på området, for å sikre at det er attraktivt og utviklande å ha dette kompetansefeltet. Mogleg i samarbeid med MF/Southwark. (2020)	TWA/HR/prost TWA/EBN (komite)	Ved behov 2020

			Vurdere tiltak for å løfte kompetansen for prestar som slit på dette området. (2019)	TWA/HR	2019
B	Nokre gode opplevingar saman med andre i konfirmanntida, med aktuell kommuniserande forkynning og uttrykksformar	Konfirmanntida vert berre ei habituering av eksisterande kyrkjelege kodar	Lage tverrstukturar mellom kyrkjelydar både innanfor og utanfor prostigrenser Konfirmant week-end felles for min 8 interesserte kyrkjelydar	TWA,AM	Vår 18 Haust 18
			Sørge for at alle prosti har tilbod om dagsfestivalar, Knytte seg an til eksisterande tilbod	TWA/prostane	
C	Prestane er gode konfirmantlærarar	Prestane er usikre i si rolle i undervisningssituasjonar	Utvikle eit ministrantopplegg der prestane kan ha undervisning knytt opp gudstenesta. Lage ein plan for besøk i alle prosti på utvida konvent	TW, komité	Vår 19

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 2.4 Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe

A 14-åringar og deres foresatte får målrettet informasjon om kirkens konfirmasjon	Kommunikasjonsstrategi gjennomgås og evalueres. Nye tiltak utvikles.	Kom/MU
B Konfirmanntene opplever et konfirmant-år som gir næring til tro og liv	Utvikle tiltak for å gi konfirmanntene erfaring med menighetsfellesskap. Styrke samarbeid med barne- og ungdomsorganisasjonene. Ressursmateriell om religionsdialog utvikles.	MU MKR
C Konfirmanntene inkluderer naturlig i menighetens arbeid	Undersøkelse av utviklingen i konfirmantarbeidet med særleg vekt på relasjonen til gudstjenestefeiringen. Se på bruk av ressurser i konfirmantarbeidet og i ungdomsarbeidet for øvrig.	MU

Resultatmål 2.5: UNGDOMSARBEID VERT STYRKA					
<i>Nøkkelindikator: Talet på ungdomstiltak og deltakarar</i>					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Flere samarbeider og legg ressursane saman	Dei store blir seg sjølv nok, dei små har ikkje ressursar	Utvikle en tverrstruktur i samarbeid barne- og ungdomsorganisasjoene. Opplegg med utgangspunkt i Konfirmantweek-end og Dagfestivaler. Trening til funksjoner på leiren, og til trusopplæring (Lupy)	TW, AM	Vår 19
			Lage nokre få samlingar med base i St. Jakob		Haust 19
		Manglande systematikk	Utvikle TGIF i fleire prosti, med St. Jakob som base for TGIF for dei nye tverrstrukturane	TW, BF-KFUK_KFUM, AM	Haust 18
B	Oppdatert og relevant Ungdomsteologi hos dei som arbeider med forkynning for ungdom	Utdatert og uaktuell teologi i møte med ungdom fører til at dei ikkje blir engasjerte	Fagsamling om Ungdomsteologi i samarbeid med ein utdanningsinstitusjon Etablere eit nettverk	TW, TS	Haust 19
C	God kommunikasjon med barne -og ungdomsorganisasjonane	Dårleg samspel	Etablere lokale versjonar av uttalen frå Samarbeidsrådet for Barne- og Ungdomsorganisasjonar (Nasjonalt)	TW, RL	Vår 18
D	Kyrkjelydane har tilgang til musikarar som kan spele i band	Musikk som ressurs vert ikkje nytta godt	Utvikle Kulturskole for ungdom i samarbeid med Bergen Domkirken menighet og KFUK-KFUM	TW, EM	Haust 18
F	17 åringane kjem til kyrkja	Aldersgruppa får ikkje halde ein relasjon til kyrkja	Vurdere å utvikle «Mi kyrkjebok» for 17-åringane	TW, Ungdomsrådet Verbum, eige prosjekt	Vår 19

<i>OVERSIKT OVER NOKRE TILTAK MÅLOMRÅDE:</i>	<i>Ansvarleg</i>	<i>Tidsplan</i>	<i>Koststad / prosjekt</i>
FLERE SØKER DÅP OG TROSOPPLÆRING			
KURS FOR NYE TILSETTE – MODUL OM TRUSOPPLÆRINGEN Bygge opp kursmodular til kurs for nye tilsette i begge linjer. Stikkord kvalitet (planarbeid), samspel (alle ikkje berre trusopplæraren) og rolleforståing (sokneråd/plan osv)	SJN og TWA - modul (Hoved komite: JOF, CHW og VKE, BKF)	Våren 2018 Start april 2018 Drift 2019	2701100/ 1003020
SOKNERÅDSDAG – Årleg inspirasjonssamling med sokneråd Tema Gudsteneste 2018, TOL 2019, Diakoni 2020	JOF, JZM, VKE og SJN	Start november 2018	2701100/ 1003020
FAGDAG trusopplærarar 2018 Førkonferansedag trusopplæringskonferansen, Gardermoen 16.10.18. Kl. 12-17. Faginnlegg og erfaringsutveksling.	TWA og SJN	16. oktober 2018 Gardermoen/Oslo	2703230
FAGDAGAR Trusopplæring i Bjørgvin, Bergen 12-13.juni 2018. Storsamling med ein dag med grunnleggjande teoretiske innspel, og den andre med praksisforteljingar og erfaringsdeling.	TWA og SJN	12.-13.juni 2018 Bergen	2703230
<i>FAGDAGAR prestar 5.-6. juni 2018</i> <i>Modul om samtalen (språk mm) og Forkynning (mm)</i>	<i>TOS, JOF, VKE, TWA</i>	<i>5.-6. juni 2018</i>	<i>2703200/ 1001050</i>
STIFTSDAGAR 2019 (alle) Modul om inkludering, liturgisk musikk og totalformidling. Og bolk om kvalitet rundt kyrkjelege handlingar.	<u>JOF</u> , TOS, VKE, TWA	Juni/november 2019	2703200/ 1001050
Planlegga prostimodul om TOL OG DIAKONI: Om bla totalformidling og inkludering. 2019 og 2020, I dei motsette prostia som ligg i turnus for prostimodul GUDSTENESTE.	SJN, TWA og VKE	2019 og 2020	2703230

<i>Andre «kontinuerlege» Tiltak</i>	<i>Ansvarleg</i>	<i>Tidsplan</i>
<ul style="list-style-type: none"> Individuelle årsrapportsamtaler med alle trusopplæringseiningane. Utreise til ein del av einingane med gjennomgang av planen i tverrfaglig samling/stabssamling, elles individuelt ved utreise, på telefon eller på kontoret i Bergen. Samling for sokna med eldst planar; Fana, Gulen/Solund. 	Trusopplæringsrådgjevarane	Feb-mai

<ul style="list-style-type: none"> • Frivillig/uløna medarbeidar. Temaet vert teken opp i alle samlingar i trusopplæringa og arbeidd med i ulike konstellasjonar. 	Trusopplæringsrådgjevarane	Heile året
<ul style="list-style-type: none"> • Fokusområde Dåp. Dåpstala går ned. Kvifor, og kva kan vi gjere for å motverke det? SJN med i referansegruppe for kvalitativ forskningsstudie på VID om dåpssyn og trusopplæring. Data vert henta inn frå Bjørgvin og Stavanger. • Det kan i tillegg vere aktuelt å lage ei arbeidsgruppe og lage eit symposium for å finne strategiar i høve fallande dåpstal. 	Trusopplæringsrådgjevarane	Heile 2018 Vår 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Provistive samlingar i 3-4 timar for alle einingar i trusopplæringa. Fokus på læring, faglig oppdatering, refleksjon og deling av erfaringar. 	Trusopplæringsrådgjevarane	Jan-April
<ul style="list-style-type: none"> • Trusopplæring og gudstenesta. Arbeide vidare med kunnskapsinnhenting og kunnskapsdistribusjon om feltet. Teologi og pedagogikk. 	Trusopplæringsrådgjevarane	Oppfølging på provstive samlingar i TOL.
<ul style="list-style-type: none"> • Gudstenestetilbod kvar søndag kl 19 i St Jakob for aldersgruppa 18-30 • Arbeide for at St Jakob miljøet kan vera ein ressurs HUB for praksistudentar ved PTL studiet NLA 	Trusopplæringsrådgjevar, ungdomsrådgjevar	Heile året
<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføring av Ungdomsting og oppfølging av saker fra ungdomsrådet. 	Trusopplæringsrådgjevar, ungdomsrådgjevar	9-11. mars 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Nytilsett i trusopplæring. Workshop for dei som er tilsette siste år. • Mindre workshops på nokre timar om aktuelle tema som er kome fram i årsrapportsamtalar (vandringar, utforming av invitasjonar, idedugnad for gode trusopplæringstiltak ol). 	Trusopplæringsrådgjevarane	Vår 2018 Heile året
<ul style="list-style-type: none"> • Oppmode kyrkjelydar til trusopplæring for vaksne og starta bibelgrupper for ungdom med utgangspunkt studieheftet OPP-NED • Ferdigstilte undervisningsopplegg om Filipperebrevet med Bjørn Nygaard. Presentere opplegget på ein fagsamling. 	Trusopplæringsrådgjevar, kommunikasjonsrådgjevar Trusopplæringsrådgjevar ?	Heile året Vår 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på integrering og kommunikasjon om integrering i trusopplæringa/trusopplæringsplanar. 	SJN	
<ul style="list-style-type: none"> • Konfirmantforum, særleg for prestar utan kateket. Oppdatering om konfirmantopplegg/pedagogikk 	Trusopplæringsrådgjevarane	Hausten 2018 Medio september
<ul style="list-style-type: none"> • Tverrfaglig samarbeid i stab. Tilrettelegge for gode planleggingsprosessar i einingane slik at trusopplæringa får føreseielege arbeidshøve, og at gudstenesteliste og andre aktivitetar i kyrkjelyden vert sett opp i god tid. • Fokus på ved dei kurs og samlingar vi har, tilrettelegge for å tilby stabsfelleskap rettleiing innan området. 	Trusopplæringsrådgjevarane	Heile året. Årsrapportsamtalar og samlingar. Fagdagar trusopplæring

3 FOLKEKYRKJA ENGASJERER SEG I SAMFUNNET. (DIAKONI, DET GRØNE, MISJON, DIALOG, NETT)

(KR) Strategisk mål 3	Folkekirken engasjerer seg i samfunnet
Resultatmål:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flere menigheter utvikler plan for diakoni 2. Flere menigheter blir Grønn menighet 3. Flere menigheter er engasjert for misjon 4. Arbeid med religionsdialog styrkes 5. Kirken blir mer tilgjengelig på internett 6. Samarbeidet kirke/skole styrkes
Resultatindikatorer:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Andel menigheter med plan for diakoni 2. Antall Grønne menigheter 3. Antall menigheter med inngått misjonsavtale 4. Antall arenaer for religionsdialog 5. Antall treff på nettsider 6. Antall barnehage- og skolegudstjenester

STRATEGISK MÅL: FOLKEKYRKJA ENGASJERER SEG I SAMFUNNET

Resultatmål 3.1: FLEIRE KYRKJELYDAR UTVIKLAR PLAN FOR DIAKONI					
Nøkkelindikator: Tal på kyrkjelydar med godkjent plan					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Vilje til å satse på diakoni lokalt. Diakoni vert opplevd som relevant og vesentleg.	Manglande dialog om planane. Diakoniplan ikkje tema i soknerådet fordi dei ikkje ser nytten av arbeidet.	Samarbeide med prostane for å utfordre sokneprestane til å ta ansvar for å fremme utarbeiding av diakoniplaner i dei sokna der det ikkje er tilsett diakon. Samarbeid med to prostar kvart år. Inklusiv kurs med sokneråd og sokneprestar om planarbeid.	VKE /TOS	Rullerende
B	Det er tilsett diakon lokalt	Manglande ressursar til å utvikle	Tre til fire årlege fagdagar innan diakoni, der minst ein er tverrfagleg. Må forankrast med arbeidsgjevar, men tilbod viktig for å behalde/sikre rekruttering til diakonstillingane.	VKE	Rullerende

		gode diakonale tiltak lokalt	Samarbeid med diakoniutvalet, kyrkjeverjelaget og bispedømet for å arbeide fram økonomi frå ulike kjelder til fleire diakonstillingar.	VKE/JOF	
C	Fleire diakonale aktørar spelar kvarandre gode	Manglande samanheng mellom planarbeide og ressursane som ligg i netverk og kompetanse	Vidareutvikle diakonikonferansen i samarbeid med nettverket «Diakoni i Bjørgvin» slik at dette blir et fruktbart tiltak for å stimulere til nye diakoniplaner og gode diakonale tiltak lokalt. Haraldsplass diakonale sjukehus 100 år i 2018	VKE	Rullerende
D	Frivillige som opplever meningsfull teneste Rekruttering av frivillige	Manglande oppfølging av frivillige. Manglande fokus på at alle har ressursar til å bidra, ikkje berre dei «faste»	Prosjekt "Kyrkja, frivillig teneste og lokalsamfunnsarbeid" i samarbeid med diakoniutvalet i Bjørgvin bispedøme og diakon på Askøy Terje Stig Knudsen. Oppfølging av Bjørgvin bispedøme si satsing på uløna medarbeidarskap og medarbeidarpermen frå 2006. Bispedømet legg opp til årleg inspirasjonssamling for Soknerådsmedlemmar – for å verdsette tenesta dei står i. Biskopen inviterer til samling ved visitasar. Prosjekt «Use your talents» i Sunnfjord i samarbeid med NMS, bruke metodikk også her.	VKE/TWA	

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 3.1 Flere menigheter utvikler plan for diakoni

KRITISKE SUKSESSFaktorER	TILTAK	ANSVAR
A Menighetene har et aktivt forhold til utsatte grupper i sitt lokalmiljø	Utarbeide kommunikasjonsstrategi som viser frem Den norske kirke som en relevant og troverdig aktør og samarbeidspartner i lokalsamfunnet: særleg fokus på flyktninger, barn, unge og eldre.	Kom

	Igangsette pilotprosjekt Barnevennlig menighet. Inkludere samiske spørsmål i lokale diakonale planer. Arrangere Samisk kirkelivskonferanse.	MU SKR/MU
B Den norske kirke er et mangfoldig fellesskap	Ressursmaterieell for inkludering utvikles og prøves ut.	MU
C Diakonale institusjoners identitet har tilknytning til Den norske kirke	Videreutvikle samhandling Kirke-helse. Utvikling av nye lokaldiakonale strategier mellom menighetsdiakoni og ulike institusjoner og organisasjoner.	MU
D Den norske kirke oppfattes som en naturlig aktør når det gjelder fattigdom og mennesker i utsatte livssituasjoner	Arbeid med kirkens bidrag til en nasjonal handlingsplan ut fra FN's bærekraftsmål og kamp mot fattigdom. Kirkens rolle ved kriser videreutvikles.	MU/MKR MU
E Den norske kirke oppfattes som en nødvendig stemme i verdidebatter	Utarbeide Kirkemøte-sak om samfunnsøkonomi med tiltak som bidrar til bevisstgjøring om verdiformidling. Forberede høring og prosesser på bioteknologi og bioetikk. Oppfølging av avtalen med UDI og plattformen dette gir for menighetenes arbeid med flyktninger. Nasjonal konferanse om flyktninger. Respondere på norsk asyl- og flyktningepolitikk. Utvikle flere treffpunkt samfunnsaktører/kirke. Delta på Arendalsuka og Olavsfestdagene.	MU MU/MKR MKR Kom/MU

Resultatmål 3.2: FLEIRE KYRKJELYDAR BLIR GRØN KYRKJELYD

Nøkkelinikator: Tal på grønne kyrkjelydar

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	At kyrkjelydane blir utfordra på det grønne og at det vert følgt opp som eit viktig område.	Manglande motivasjon eller manglande oppfølging lokalt	Fleire grønne kyrkjelyder: satsing på grønne prostikontakter og ressursgruppa for miljø og rettferd.		
B	Aktive prostikontaktar	Manglande oppfølging lokalt, grunna manglande fokus/ oppfølging frå bispedømet	Det er ikkje rom for å ha eigen rådgjevar på dette område. Omlegging med bruk av eksisterande ressurs/diakonirådgjevar som koordinator for nettverk av prostikontaktar. Bygge kompetanse hos prostikontaktar og andre med engasjement.		

			Invitere til fagsamling (tverrfagleg) i tilknytning til ein av Fagdagane for diakonar.		
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 3.2 Flere menigheter blir grønn menighet (Skaperverk og bærekraft)

KRITISKE SUKSESSFaktorER	TILTAK	ANSVAR
A Den norske kirke oppfattes som en viktig stemme i klimadebatten	Videreføre dialog med politiske myndigheter. Arbeid med Den norske kirke i internasjonalt og interreligiøst klimasamarbeid. Videre arbeid med FNs bærekraftsmål gjennom «Agenda 2030»: skoling, inspirasjon, konferanse. Sørge for at klimaarbeidet tek vare på urfolks rett til sine tradisjonelle levemåtar.	MU MKR/MU MKR SKR
B Kirken fremstår som en verdibevisst forvalter	Utvikle strategi for bevisst styring av eget klimafotavtrykk nasjonalt, regionalt og lokalt. Utrulling av det nye konseptet Grønn menighet.	MU

Resultatmål 3.3: FLEIRE KYRKJELYDAR ER ENGASJERT FOR MISJON

Nøkkelinikator: Tal på kyrkjelydar med inngått misjonsavtale

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Misjon som ansvar for, og del av den verdsvide kyrkja er ein naturleg del av kyrkjelydens virke. Alle sokna er godt kjende med dei 7 SMMorganisasjonane sine fokusområde for 2018-2020	Manglande dialog i sokneråda om misjon som en sentral del av kyrkjelyden sitt arbeid. Misjonsorg gir ikkje god nok informasjon.	Innan for ramma av SMM-samarbeidet: Auke talet på kyrkjelyder som har forpliktande misjonsavtalar ved å informere sokneråd om ordninga: vitje 5 sokneråd (evnt 5 prosti) for å promotere nye misjonsavtaler/ kyrkjelydsavtaler. Lage ei brosjyre, ein presentasjon av de 7 fokusområda til SMM einingane.	VKE	Kontinuerleg 2019

B	Misjonsdimensjonen er integrert i planarbeidet i kyrkjelydane og i gudstenestelivet	Misjon er ikkje med i kyrkjelyden sine planar og er ikkje synleg i gudstenesta.	Etterspørja i kva grad misjon er inkludert i trosopplæringsplanane og gudstenester, til dømes ved visitasar, årssamtalar (TOL)	TOS	2018
C	Lære av våre samarbeidspartnare i den verdsvide kyrkja	Vi blir ikkje ein lærande organisasjon	Mellom anna «Use your talents» i samarbeid med NMS. For å sjå moglegheiter også i kyrkjelydar med lite ressursar.	VKE	2018

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 3.3 Flere menigheter er engasjert i misjon

A Den norske kirkes misjonsforståelse er i tråd med global misjonsteologi	Deltakelse og oppfølging av Kirkenes verdensråds misjonskonferanse i Arusha. Videreføre og fornye samvirket med Samarbeidsrådet Menighet og Misjon (SMM).	MKR
B Menighetene forstår og integrerer misjon som en naturlig del i arbeidet	Misjon inkluderes i trosopplæringsplaner.	MKR/MU

Resultatmål 3.4: ARBEID MED RELIGIONSDIALOG VERT STYRKA

Nøkkellindikator: Tal på arenaer for religionsdialog.

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Lokal og regional kompetanse vert nytta. Det vert sett av ressursar, og søkt om ressursar.	Kyrkjelydane har ikkje nok kompetanse eller nyttar ikkje kompetanse frå samarbeidspartnarar	Støtte til Kirkelig dialogssenter Bergen held fram i perioden Synleggjere Dialogsenteret som kompetansesenter for kyrkjelydane Fremje samarbeid mellom ulike aktørar i Dnk (BIM, studentprest, mm)	JOF/VKE/Prost	

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 3.4 Arbeid med religionsdialog styrkes

A Kirkens medlemmer er trygge og konstruktive bidragsyttere i et flerkulturelt og livssynsåpent samfunn	Utvikle arbeid med dialogsentre i bispedømmene. Revitalisere religionsdialogen i nasjonale kontaktgrupper. Utarbeide prosjektet «Frykt ikke!». Innspill til ny lovgivning og stortingsmelding på tros- og livssynsfeltet.	MKR
B Den norske kirke er en tydelig aktør i arbeidet for fred og menneskerettigheter internasjonalt	Styrke strategisk arbeid for trosfrihet og minoritetsbeskyttelse. Iverksette ny Midtøsten strategi.	MKR
C Kirken forsvarer samers menneskerettigheter	Følge opp Stortingets arbeid med Sannhets- og forsoningskommisjon.	SKR

Resultatmål 3.5: KYRKJA VERT MEIR TILGJENGELEG PÅ NETT

Nøkkelinndikator: Tal på treff på nettsider

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kyrkjelydane og alle regionale/nasjonale einingar har oppdaterte nettsider med relevant innhald.	Nettsider som ikkje oppdaterte vert ikkje nytta, og gjev dårleg omdøme	Halde fram med å følgje opp arbeidet med å sikre kvalitet og relevans i informasjon på nettsider hos alle kyrkjelege aktørarar. Bispedømmet sine egne sider må oppdaterast og bruk av Intranett kontra Internett må avklarast vidare	Ulike/Leiing JZM	
B	Folk finn rett informasjon enkelt og greitt.	Deltaking på gudstenester, TOL osv vert dårlegare grunna manglande informasjon på nett	Sikre at vesentleg informasjon vert prioritert framfor dei meir omfattande og spesielle sakene. Til dømes gudstenestelister, med tid og stad. Halde fokuset opp i møtepunkt med SR/FR/KVL.	Lokalt/BDR	
C	Kyrkja er synleg	Kyrkja vert uaktuell for mange	Halde fokus på viktige saker. Biskopen er aktiv i media. Pleie kontakten med mellom anna Bergens Tidende.	Biskopen JZM	
D	Folk opplever nytte av sjølvbetening på	Folk er så vant til å bruke nett, att dei	Halde fokus på kvaliteten i sjølvbeteningsordningane i saman med FR/KVL.	Ulike	

	nett (medlemskap, dåp vigsel osv)	ikkje oppsøker andre kanalar/kontr.	Utvikle og utvide tilgjengelighet. Utvikle og bruke Intranett for tilsette.		
--	-----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--	--

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 3.5 Kirken blir mer digitalt tilgjengelig

A Medlemmer ser kirken som viktig del av sitt hverdagsliv uavhengig av kirkegang	Utvikle overordnet digital innholds- og satsingsstrategi for det digitale kirkerommet. Videreutvikle kirken.no Bygge ut nettprest-tilbudet med online sjelesorg/samtale.	Kom Kom/MU
B Synliggjøre kirkens relevans som samfunnsaktør	Utarbeide kommunikasjonsstrategier for nett parallelt med tiltak i alle kirkerådets avdelinger.	Kom
C Kontinuerleg interaksjon internt i kirkerådet og med bispedømmekontor og fellesråd	Systematisere kontakt og treffpunkt for kommunikasjonsmedarbeidere i Den norske kirke lokalt, regionalt og sentralt. Utvikle strategi for samordning av mål og virkemidler.	Kom

Resultatmål 3.6: SAMARBEID KYRKJE/SKULE VERT STYRKT

Nøkkelinikator: Tal på barnehage- og skulegudstenester

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	God dialog rundt samarbeid med skulane	Manglande kontakt grunna manglande dialog	Halde oppe kompetanse på læreplanar, snakke om rolleforståing frå skule og kyrkje under visitasar, god dialog lokalt. Gje særskilt vegleiing i tilfelle der ein får avvik på kvalitet i skulegudstenester.	TOS/TWA	Visitasar Høgtider

(KYRKJERÅDET) Resultatmål 3.6 Samarbeidet kirke/skole styrkes

A Kirkens kompetanse er kjent og relevant for fagplanene i skolen	Bidra til fagfornyelse gjennom konsultasjoner, innspill og høringssvar.	MU
B Kirkens medarbeidere er oppdatert på rammer for samarbeid	Informasjonsmateriell, kurs og foredrag utvikles.	MU

Resultatmål 3.7: BISPEDØMET SI DIREKTE UTADRETTE VERKSEMD I KRAFT AV Å VERE BISPEDØMENIVÅ					
Nøkkelindikator: Tal på prosjekt					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kyrkja er synleg	Kyrkja vert uaktuell for mange	<p>Bispedømmerådet og biskop bruker sin posisjon til å synleggjere kyrkja på område som lokal kyrkjelyden ikkje i like stor grad klarer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Større arrangement eller konferansar - Artiklar eller faglege uttale i ulike fora - Visitasar som hending/arena for dialog med miljø ein normalt ikkje har dialog med. Til dømes næringsliv, politikarar osb. - Tiltak som i samband med jubileum (Bispedømet 2018, Bergen/St Sunniva 2020, Moster 2024). - Biskopen: På Troen løs. Johan Nordal Brun prisen. 	Biskop Stiftsdirektør	

Tiltak	Ansvarleg	Tidsplan	Kostnad / prosjekt
Diakoni <ul style="list-style-type: none"> • 3 fagdagar for diakonar: 1 felles med det grøne/tverrfagleg. 	Rådgjevar for diakoni og fagdagskomite	Vår 2018, haust 2018	2703220
<ul style="list-style-type: none"> • Prosjekt "Kyrkja, frivillig teneste og lokalsamfunnsarbeid" i samarbeid med diakonutvalet i Bjørgvin bispedøme og diakon på Askøy Terje Stig Knudsen. Oppfølging av Bjørgvin bispedøme si satsing på uløna medarbeidarskap og medarbeidarpermen frå 2006. 	Rådgjevar for diakoni /rådgjevar for trusopplæring Bjørgvin diakonutval	2017 - 2019	2703220
<ul style="list-style-type: none"> • Vitje 5 sokneråd (evnt 5 prosti) for å auke antall diakoniplanar i kyrkjelydane 	Diakonirådgiver	2018, 2019, 2020	2703220
<ul style="list-style-type: none"> • Førebu fagsamling om kyrkje/helse, rett til tru, palliasjon i 2018 	Diakonirådgiver + domprost + sykehjemspresttjenesten Bergen kommune + Haukeland universitetssykehus + Haraldsplass universitetssykehus	2017 - 2018	2703220

<p>Miljø og rettferd</p> <ul style="list-style-type: none"> Følgje opp grøne kontaktpersonar og ressursgruppa med samlingar vår og haust 2018 Felles samling med diakonar hausten 2018, (2019) og 2020 Grøne kyrkjelydar – Bruka ny brosjyre til å aktivera soknerådet, så dei vedtar å bli grøne kyrkjelydar 	Rådgjevar for diakoni Ressursgruppa for miljø og rettferd Grøne prostikontakter	2017 – 2019	2703200/ 2701102
<p>Integrering</p> <ul style="list-style-type: none"> Legga til rette for bruk av 5 prestar og ein i administrasjonen som ressurspersonar for bispedømmet. Samle deltakarane frå Bjørgvin på etterutdanninga om funksjonshemming til møte med integreringsutvalet for utveksling av idear. 	Rådgjevar for trusopplæring/rådgjevar for integrering	2018	2703200/ 1002020
<p>Misjon</p> <ul style="list-style-type: none"> Innan for ramma av SMM-samarbeidet: Auke talet på kyrkjelyder som har forpliktande misjonsavtaler ved å informere sokneråd om ordninga: vitje 5 sokneråd (evnt 5 prosti) for å promotere nye misjonsavtaler/ menighetsavtaler 	Rådgjevar for misjon og SMM-Bjørgvin	2018	2703210/ 1002090
<p>Kyrkja og flyktingane</p> <ul style="list-style-type: none"> Følgje opp: Etablere (for en tidsbegrenset periode: eks. 3 år) uformell nettverksgruppe (eks. Nettverk for et flerkulturelt Bjørgvin) for menigheter, organisasjoner, lag og foreninger som jobber med problemstillinger i relasjon til flyktinger og asylsøkere. Maks 1 møte i halvåret. Skal fungere støttende, fagutviklende og nettverksbyggende. "Eier/ tilrettelegger": Bjørgvin bispedømme. 	Diakonirådgjevar / Kyrkjeverjelaget	2018	2703220/ 1002020
<p>KURS NYE TILSETTE, KVL/LEIARKONFERANSEN og SOKNERÅD</p> <ul style="list-style-type: none"> Kursmodul om bruk av Intranett 	Kommunikasjonsrådgjevar	2018	2701100/ 1003020

4 REKRUTTERING

(KR) Strategiske mål 4		Flere får lyst til å jobbe i kirken																					
Resultatmål:		<i>1. Rekruttering til vigslende stillinger styrkes 2. Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken 3. Kirkelige medarbeidere trives i jobben 4. Tilbud for unge i menighetene øker</i>																					
Resultatindikatorer:		<i>1. Antall vigslinger 2. Antall frivillige 3. Medarbeiderundersøkelser / antall ledige stillinger 5. Antall deltakere på tilbud for 13-17 år og 18-30 år</i>																					
Resultatmål 4.1: REKRUTTERINGA TIL VIGSLA STILLINGAR VERT STYRKA																							
Nøkkelinikator: Tal på vigslingar																							
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST																		
A	Auka fokus og systematikk i alle fora	Rekruttering blir snakka om som alt på ein gong, men blir ikkje synleg i prioriteringane lokalt/prosti/regionalt	Rekrutteringsstruktur og rekrutteringsplan 2017-2020 <i>Type rekruttering</i> <table border="0"> <tr> <td><i>Arena</i></td> <td><i>Mål</i></td> <td><i>Aktør</i></td> </tr> <tr> <td>1. Grunnrekruttering</td> <td>Ungdomsarbeid</td> <td>Kirkefag/menighet</td> </tr> <tr> <td>2. Studierekruttering</td> <td>Kristne skular</td> <td>Proster/prester/FR</td> </tr> <tr> <td>3. Studentrekruttering</td> <td>Studiesteder</td> <td>BDR/(FR)</td> </tr> <tr> <td>4. Stillingsrekruttering</td> <td>Nasjonalt presteskap</td> <td>Personal</td> </tr> <tr> <td>5. Rekrutterande stillingar</td> <td>Vårt presteskap</td> <td>Personal</td> </tr> </table> Planen inneheld detaljane under, samt noko meir detaljer			<i>Arena</i>	<i>Mål</i>	<i>Aktør</i>	1. Grunnrekruttering	Ungdomsarbeid	Kirkefag/menighet	2. Studierekruttering	Kristne skular	Proster/prester/FR	3. Studentrekruttering	Studiesteder	BDR/(FR)	4. Stillingsrekruttering	Nasjonalt presteskap	Personal	5. Rekrutterande stillingar	Vårt presteskap	Personal
<i>Arena</i>	<i>Mål</i>	<i>Aktør</i>																					
1. Grunnrekruttering	Ungdomsarbeid	Kirkefag/menighet																					
2. Studierekruttering	Kristne skular	Proster/prester/FR																					
3. Studentrekruttering	Studiesteder	BDR/(FR)																					
4. Stillingsrekruttering	Nasjonalt presteskap	Personal																					
5. Rekrutterande stillingar	Vårt presteskap	Personal																					
B	Kyrkja står fram som attraktiv arbeidsgjevar.	For få kvalifiserte søkarar. Kyrkja står ikkje fram som attraktiv arb.gj.	Kvalitet i arbeidet bispedømet gjer innan HR, og i samarbeid med FR. Både for å halde på tilsette og vere attraktiv for nye søkarar.	Personal	Kontinuerleg																		
C	Godt barne og ungdomsarbeid, særleg gode leiartreningsprogram.	Barn og ungdom får ikkje erfaring med kyrkjelege tilsette, og veit difor ikkje at det og er ein mogleg utdanningsveg.	Utarbeide materiale til bruk i rekrutteringsarbeid <u>Materiale til bruk på stand</u> <ol style="list-style-type: none"> Roll ups Informasjonsbrosjyre om muligheter for jobb i kirken (?) 	Personal/kyrkjefag / (FR og KR)	Kontinuerleg																		

			<p><u>Film/bildemateriale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Reklamesnutt /bilde til bruk i SoMe 4. Video om å være prest til bruk på ungdomsfestivalar etc. <p>Utfordre ungt miljø til å følge en prest en uke og lage film</p>		
			<p>Tverrstrukturelle satsingar ved å støtte der ungdomsarbeidet blomstrar. Til dømes ved å støtte deler av stilling i Søreide, St Jakob og i nytt konfirmantprosjekt.</p> <p>Prioritere støtte til leiartrening ved OVF tildelingar</p> <p>Vidareføre seniorstillingar som ressurs for å frigjøre de med særleg kompetanse på ungdomsarbeid.</p>	<p>Stiftsdirektør/TWA</p> <p>Stiftsdirektør</p> <p>Prost i Fana, Åsane og Vesthordland</p>	<p>Våren 2018</p> <p>2018 ,2019 og 2020</p> <p>Kontinuerleg</p>
B	God kvalitet på VTP og god kontakt med utdanningsinst.	Dårleg oppfølging av studentar fører til at dei ikkje søker jobb i kyrkja/bispedømet.	<p>FOR MF/TF/VID/NLA:</p> <p>Mål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Holde oversikt over alle aktuelle teologistudentar 2. Studentar blir kjent med biskopen og Bjørgvin bispedøme 3. Studentane ønsker å arbeide i DNK, og i Bjørgvin bispedøme <p>Tiltak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etablere årlig møtepunkt mellom studentane og biskop/bispedøme 2. Tilby sommarvikariat for aktuelle studentar 	EBN	Våren 2018/kontinuerleg

			3. Invitere alle aktuelle studentar inn i Facebook-gruppa for Bjørgvin-studentar		
C	Ordningar for fagleg kvalifisering.	Kyrkja mister arbeidstakarar som ønsker å jobbe i kyrkja grunna kompliserte ordningar for å kvalifisere seg.	Samspele med bispemøte og Kyrkjerådet	Biskop /personal	
D	Biskopen som rekrutteringsagent	Bispedømet kan gå glipp av studentar og ungdom som er interesserte i å arbeide i kyrkja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biskopen besøker ulike ungdomsarbeid i bispedømet 2. Etablere særskilt møtepunkt mellom biskop og aktuelle teologistudentar (ungdom) 3. Besøk på utdanningsinstitusjonar i Bjørgvin 		
E	Det leiarane etterspør, skjer	Rekruttering blir ikkje etterspurt tydeleg nok til at det blir prioritert	<p>Tema i alle medarbeidarsamtalar med prestar og prostar.</p> <p>Løfte dette inn også for Fellesråda/kyrkjeverjene.</p> <p>Sjå til Pluss1 opplegg i Nidaros, alle må utfordrast på å rekruttere 1</p>	Biskop og prostar	Medarbeidarsamtalar

(Kyrkjerådet): Resultatmål 4.1 Rekruttering til vigslede stillinger styrkes

KRITISKE SUKSESSFATORER	TILTAK	ANSVAR
A Kirken har omdømme som en attraktiv arbeidsplass	Utarbeide strategi og prosjekt for å styrke omdømme og rekruttering. Igangsette 3-årig rekrutteringsprosjekt. Inkludere fokus på tiltak rettet mot samisk ungdom. Igangsette utredningsarbeid for krav til utdanning for kirkelige profesjoner.	Kom/MU MU/SKR KIO

Resultatmål 4.2: FLEIRE VERT ENGASJERT TIL FRIVILLIG TENESTE I KYRKJA

Nøkkelindikator: Tal på frivillige

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Lokal plan for rekruttering og oppfølging av frivillige.	Manglar frivillige til å gjennomføra tiltak.	Synleggjere ressursmateriell på nettsidene og i kursverksemd Skape tiltak ut frå behov, framfor berre ut frå «tradisjon». Meiningsfulle oppgåver verkar også rekrutterande. Rekrutterande fellesskap verkar rekrutterande. Eksempelvis: Tilbod for innflyttarar eller nye landsmenn. Dei som treng eit sosialt nettverk, er sjølve ressursar til å skape dette. Kyrkjelyden kan ha rolla som tilretteleggar og katalysator, ikkje all drift.	SR	
B	Gode leiartreningsprogram	Einingar som ikkje driv leiartrening blir avhengig av at andre gjer jobben	Oppmode til samarbeid mellom sokn Oppmode til langsiktig og forpliktande samarbeid med organisasjonane	Ulike	
C	Lokale ressursar skaffar fleire ressursar lokalt	Manglande gjevteneste eller frivillig engasjement stoppar vekst	Framsnakke frivilligheit og gjevarteneste på visitasar Sette ned utval som ressurs for økonomiområdet i stort	Biskop Stiftsdirektør	

			Vurdere å engasjere ressurs på bispedømenivå som kan hjelpe kyrkjelydane på å forvalte økonomi og skaffe økonomi, jfr prosjekt i Agder og T BDR	Stiftsdirektør	
D	Sjå alle medlemmer og «brukarar» sine ressursar	Staben eller soknerådet blir propp i systemet fordi dei trur dei må gjere alt	Synleggjere metodiske grep og val, som utløyser frivilligheit. Til dømes «use your talents», eller frå dei frivillige organisasjonane. Lage modellar for læring, ved å bruke same metode i bispedømet si verksemd. Løfte opp eigne ressurspersonar, framfor å berre hente inn «ekspertar» som har reist langt. Kombinere.	Alle	

(Kyrkjerådet): Resultatmål 4.2 Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken

A Folk kjenner til muligheter for frivillig innsats med mening	Utvikle moderne markedsføring som viser frem kirken som relevant og troverdig aktør i lokalsamfunnet.	Kom/MU
----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Resultatmål 4.3: KYRKJELEGE MEDARBEIDARAR TRIVS I JOBBEN

Nøkkelindikator: Medarbeidarundersøkingar/talet på ledige stillingar

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Medarbeidarar som trivest i jobben gjer ein betre jobb	Manglande meining med jobben gjev misstrivsel	<p>Å meistre gjev trivsel, og god kompetanse og trivsel hos tilsette er sentralt for skape gode møte med kyrkjas medlemmer.</p> <p>Påfyll fagleg og åndeleg er spesielt viktig i alle formidlingsstillingar. Tiltak innan kompetanse, kurs, REU, retreat, åndeleg vegleing, ABV, innføringskurs for nye prestar og bortetter er viktig på dette området. Systematisk gjennomtenking av kva som ligg som «normalt» tilbod, og kva som er spesielle tilbod einskile år.</p> <p>Vektlegge å sikre at alle får kompetansetiltak, og ikkje berre nokre få. «Dei som treng kurs på eit område, er ofte dei siste til å velje det. Dei fleste vel kurstilbod innan dei områda dei er gode og har særle interesse»</p>	Biskop/prost Kyrkjefag HR	kontinuerleg

	<p>Hygienefaktorar/fast drift gjev ikkje trivsel i seg sjølv, men avvik frå forventning gjev misstrivsel</p>	<p>Vektlegge at kvalitet i den daglege drifta er viktig. Følgje opp alle systema, regleverk og ordningar etter verksemdsoverdraginga, og sikre at alt fungerer.</p> <p>Vurdere lokaliteter for Bispedømerådet, leigekontrakt går ut mai 2020.</p> <p>Sikre drift ved framtidige endringar. (Kyrkjeordning/ effektiviseringstiltak med meir).</p> <p>Vurdere informasjon og ressursar på Intranett, frå brukarperspektiv.</p> <p>Sjå på brukarundersøkinga og ta tak i avvik/meldingar derfrå ut frå vurdering.</p> <p>Vurdere prostehandbok.</p> <p>Følgje opp prostesekretærfunksjonen ved bispedømekontoret.</p> <p>Sikre at kontakt med tillitsvalde og vernetenesta fungerer godt.</p> <p>Vurdere kvalitet i godar som studieveke, livsfasetiltak, telefonordning med meir.</p> <p>Vurdere følgjande område: RETREAT – veien vidare – Bård (JOF) ABV – Bård (CWH) ÅNDELIG VEILEDNING – veien vidare – Bård (JOF)</p>	HR/Stiftsdirektør	
	<p>Høg turnover er ein høg kostnad</p>	<p>Tiltak for å behalde kvalifiserte medarbeidarar, i begge linjer.</p> <p>Sikre kvalitet i: Kompetansetiltak. Arbeidsmiljøtiltak.</p> <p>Konflikthandsaming. Tilsettingsprosessar. M.m. (Sjå årshjul for omfang av drift). Kvalitet i drift må ikkje undervurderast mot spesielle «tiltak.»</p>		

C	Rett balanse mellom utfordringer og kompetanse	Manglande balanse gjev slitne tilsette. Tilsette treng påfyll og ulike impulsar for å ikkje brenne seg ut	Gå gjennom ressursituasjonen og tilpasse drift til ressursituasjon. Rekruttere inn medarbeidarar med ulik kompetanse i prostia Rekruttere med tanke på likestilling og alder, for å sikre trivsel og kollegastøtte. Vurdere tiltak som samling for unge prestar og kvinnenettverket	HR/Prost/Biskop (for prestar) Stiftsdirektør (for BDR stab)	
B	Rett balanse mellom jobb og fritid	Manglande balanse gjev slitne tilsette. Tilsette treng påfyll og ulike impulsar for å ikkje brenne seg ut	Følgje opp arbeidstidsavtalen med fokus på å skape god kultur for balanse mellom jobb og fritid. (Det er naturleg å ha det travelt i periodar. Det skapar trivsel, men det føreset styring og rom til å ta det rolegare i nokre periodar. Timetal og kva ein produserer er to ulike sider. Mening og trivsel kjem og av motivasjon og autonomi, uavhengig av kva ordningar ein har for arbeidstid) Livsfasetiltak Følgje opp ressursfordeling av presteressursar. Justere aktivitet ut frå ressursar, og ikkje berre «ambisjonar».	HR/Prost/Biskop (for prestar) Stiftsdirektør (for BDR stab)	

(Kyrkjerådet): Resultatmål 4.3 Kirkelige medarbeidere trives i jobben

A Internkultur og arbeidsmiljø skaper trivsel	Intranettet Kirkebakken vidareutvikles. Ferdig-etablere alle avtaleverk og rutiner og kommunikasjon av disse. Prosjekt Nytt Kirkens Hus og Oslo Hospital.	Kom Adm
-----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Resultatmål 4.4: TILBOD FOR UNGE I KYRKJELYDANE AUKAR

Nøkkelindikator: Tal på deltakarar på tilbod for unge 13-17 år og 18-30 år

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
----	-----------------------	--------	--------	--------	-------

A	Motivasjon for ungdomsarbeid lokalt	Dei som driv ungdomsarbeid blir bunde opp i alt anna også, og det gjev høg turnover på denne typen stillingar.	Støtte dei stadene som får til gode ungdomsmiljø, og sikre at dei klarar å oppretthalde dette. Ressursar: OVF-tildelingar og presteressursar i ulike variantar (Prostiprest/seniorprest som støtter, eller ungdomsprest som er direkte inne). Vidareføre satsinga i St Jakob, med justeringar. Og spele på andre som driv tverrstrukturelt. Så andre punkt for dette.	Ulike/TWA	
----------	-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	--

Resultatmål 4.4 Tilbud for unge i menighetene øker

A Menighetene har tilbud til unge og unge voksne	Videre fokus på samarbeidet mellom barne- og ungdomsorganisasjonene og menighetsarbeid.	MU
--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	----

<i>Tiltak</i>	<i>Ansvarleg</i>	<i>Tidsplan</i>	<i>Kostnad / prosjekt</i>
• Rekrutteringsutvalg II	Stiftsdir/personalsjef	2019	2703300/ 1001060
• Støtta kyrkjelydane med relevant materiell • Hjelp til systematisk rekruttering og oppfølging av medarbeidarar • Lage video/ roll up mmm.	Kommunikasjonsrådgjevar Personalrådgjevar	2018	/ 1001060
• Vidareutvikla kontakt mellom bispedømeadministrasjon og utdanningsinstitusjonane	Personalrådgjevar (EBN) (koordinere)	Vår og haust 2018	/ 1001060
• Oppfordre/oppmuntre/mal for prostiplan: Rekruttering • Oppmuntre studentar til teneste i kyrkjelydar	Personalrådgjevar	Kontinuerleg	/ 1001060
• Eige område på nettsidene med informasjon for potensielle jobbsøkjjarar i Bjørgvin.	Administrasjonsavdelinga og kommunikasjonsrådgjevar	Våren 2018	

Strategisk mål 5	Den norske kirke er demokratisk og funksjonelt organisert
Resultatmål	<i>1. Oppslutning om kirkevalg opprettholdes 2. Kirkemøtet vedtar ny kirkeordning 3. Kvaliteten på eget statistikkmateriale øker 4. Effektiv styringsstruktur</i>
Resultatindikatorer:	<i>1. Valgdeltakelse 2. For 2018: Antall høringssvar 3. Differanse i data mellom SSB og medlemsregister 4. Reduksjon i administrative kostnader</i>

Resultatmål 5.1: OPPSLUTNING OM KYRKJEVAL VERT HALDE OPP

Nøkkelindikator: Valdeltaking

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Folk opplever at kyrkja er viktig	Folk er likegyldige til kyrkja og særleg kyrkjeleg styre Folk er opptatt av kyrkja, men tenker at det får dei «aktive» ta seg av	Synleggjere kyrkja sitt viktige samfunnsbidrag både lokalt, regionalt og nasjonalt. Synleggjere arbeidet til sokneråd, fellesråd, bispedømeråd, kyrkjeråd og Kyrkjemøte ved å offentleggjere sakskart og referat, og resultat av vedtak som vert implementert. Biskop og bispedømeråd vert synleg på i ulike kanalar, nett og media. Synleggjere at kyrkja er medlemmane, ikkje berre dei mest aktive.	Ulike/JZM JZM/SJ BDR/Biskop/JZM	Kontinuerleg
B	God organisering av valet	Dårleg tilrettelegging eller kompliserte reglar hindrar at folk får stemt	Gjennomføre val etter dei gode rutineane ein har frå tidlegare år. Vere tidleg ute med samlingar og informasjon. Sikre ressursar til dei ulike fasane. Vurdere å ta inn prosjektmedarbeidar/ ekstra ressurs	JZM og SJ Stiftsdirektør	2019
C	Ungdomsdemokratiet fungerer	Liten deltaking på Ungdomsting. Ungdomsrådet opplever ikkje at saker blir handsama godt.	Ungdomsrådet følger opp gode rutinar og får støtte til å følgje opp at kyrkjelydane sender delegatar. Vidareføra satsinga med at Ungdomsrådgjevar er knytt til St Jakob og undervisningsrådgjevar er bindeledd mot BDR	TWA TWA	

(KR) Resultatmål 5.1 Oppslutning om kirkevalg opprettholdes

KRITISKE SUKSESSFATORER	TILTAK	ANSVAR
A Kirkens medlemmer ser viktigheten av å stemme	Utarbeide overordnet kommunikasjonsstrategi og –plan.	Kom
B Hensiktsmessig gjennomføring av valget	Prosjektplan med tidsfrister og ansvarsområde utarbeides og overholdes. Valgregler vedtas og valghåndbok og opplæringsplan utarbeides.	KIO
C Kirken har arenaer for ungdomsdemokrati	Videreutvikle arbeid med stimulering av ungdomsdemokratiet lokalt, regionalt og nasjonalt.	MU/KIO
D Livskraftig samisk kirkeliv	Opprettelse av samisk valgmøte.	SKR

Resultatmål 5.2: KYRKJEMØTE VEDTAR NY KYRKJEORDING

Nøkkellindikator: Tal på høyringssvar

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Den daglege drifta vert gjennomført og samhandling med alle nivå er godt	Fokus på kyrkjeordning gjer at ein ikkje tek drift i gjeldande ordning på alvor, men «venter» på nye ordningar.	Pleie kontakt med alle nivå. Bispedømenivået vil fokusere på å vere i dialog, støttande og modig inn mot alle aktørarar. Visitasar og prostemøte. Informasjon og dialog. Prostirunde med Stiftsdirektør m.fl. der ein møter alle kyrkjeverjene til samtale om aktuelle saker, utfordringar og moglegheiter. Leiarkonferanse i mars – årleg. Kyrkjeverjer og prostar	Stiftsdirektør Biskop Stiftsdirektør Biskop/KVL	Kontinuerleg
B	Kyrkja sitt omdøme vert ivareteke	For mykje fokus på indre porsessar gjev dårleg omdøme	Halde fokus oppe på saker som handlar om kvifor ein er kyrkje og kven ein er kyrkje for. Både som mediastrategi, og som mål på innhald i tiltak. Årleg samling/Kurs for soknerådsmedlemmar for å halde dei informert og inspirert. Lage rom for samtalar og dialog internt.	Ulike Stiftsdirektør	2019

C	Kyrkja opprettheld god kompetanse i alle ledd i store endringar	Kyrkja mister gode folk og sit att med manglande kompetanse eller kompetanse på feil stad	Kurs for leiarar, tillitsvalde og valde medlemmer rundt rolleforståing og kva det vil seie å vere arbeidsgjevar i endringsprosessar. Halde dei til sette informert og inspirert. Lage rom for samtalar og dialog internt.	Bispedømmeråd Stiftsdirektør	2018/2019
----------	-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-----------

(KR) Resultatmål 5.2 Kirkemøtet vedtar ny kirkeordning

A Berørte organer og instanser opplever høringsdokumentet relevant og sin stemme hørt	Legge til rette for hensiktsmessig høringsprosess om ny kirkeordning. Utvikle høringsdokument. Samisk kirkeliv ivaretas. Videreutvikle strukturer for alternative menighetsdannelser i ny kirkeordning.	KIO KIO/SKR KIO/MU
B Kirkens omdømme blir ivaretatt	Følgje opp vedtakene fra Kirkemøtets behandling av veivalg for fremtidig kirkeordning. Utvikle mediestrategi for å møte/balansere fokus på kirkens internorganisering/oppdrag.	KIO Kom/KIO

Resultatmål 5.3: KVALITETEN I EIGE STATISTIKKMATERIALE AUKAR

Nøkkellindikator: Tal på høyringsvar

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Tilsette registrerer korrekt i medlemsregisteret	Omdømetap og straffeansvar ved feil registrering	Sikre deltaking på kurs (sjå Kyrkjerådet under (KIO)) Følgje opp kurs for prostane (2017) i 2018.	TOS TOS	2018
B	Informasjonssikkerhet og personvern ivaretatt	Omdømetap og straffeansvar ved feil	Gjennomgå og tilpasse alle rutiner og ansvarsforhold i tråd med EUs personvernforordning. (Sjå KR)	TOS /EBN	2018
C	Brukarane nyttegjer seg av tallmaterialet	Dårleg styringsinformasjon som gjev dårlege strategival	Prioritere analyser både i årsrapportskriving og ved periode med noko meir slakk	TOS/Stiftsdirektør	Årleg

(KR) Resultatmål 5.3 Kvaliteten på eget statistikkmateriale øker		
A Ansatte registrerer korrekt i medlemsregisteret	Gjennomføre kurs for ulike målgrupper i kirken. Forsterke tekniske og forvaltningsmessige løsninger, herunder system for tilgangskontroll og avviks-/rapporteringssystem.	KIO
B Informasjonssikkerhet og personvern ivaretas	Gjennomgå og tilpasse alle rutiner og ansvarsforhold i tråd med EUs personvernforordning. Etablere et nasjonalt personvernombud.	KIO
C Brukerne nyttiggjør seg tallmaterialet	Utarbeide målrettede analyser, presentasjoner og evalueringer.	KIO

Resultatmål 5.4: EFFEKTIV STYRINGSSTRUKTUR					
Nøkkelindikator: Reduserte kostnader					
nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Den norske kyrkja er éi verksemd i praksis	<p>Omdømetap hos ein del gjev omdømetap for alle</p> <p>Manglande samordning gjev dårleg ressursutnytting</p> <p>Dårleg ressursutnytting og omdømetap gjev reduserte økonomiske løyvingar</p>	<p>Vektlegge å gjere alle einingar så gode som mogleg. Halde fast på at systematikk og kvalitet over tid er like viktig som « stadige nye tiltak».</p> <p>Lage kurstilbod for høgne kompetanse i heile organisasjonen. Faste tilbod for nye, og turnus på tilpassa tilbod for ulike grupper. Være modig, sjølv på område ein ikkje har direkte mynde. Samspele med dei gode einingane om å lage «best case» for å løfte alle.</p> <p>Framsnakke alle einingar. Tole urett kritikk og halde på framsnakk. Gjev tilbod om vegleiing for dei som står med mest krevjande posisjonar. «Vektlegge dei 95, framfor dei 5.» Halde oppe verdiane: I dialog, støttande og Modig.</p> <p>Være open for utprøving av tiltak som fremjar betre samspel mellom einingar.</p> <p>Premiere gode tiltak med oppdrift, framfor å halde oppe tiltak som ikkje bruker ressursane godt, ved å tilføre ekstra midlar/ressursar. (OVF, presteressurs, tilskotsforvaltning)</p>	Stiftsdirektør/Adm. Avd.	

B	Bidra til at BDR si forvaltning er funksjonell, kostnadseffektiv og brukarorientert.	Det blir ikkje samsvar mellom ressursar og aktivitet	<p>God styring og tett oppfølging.</p> <p>God tertialvis rapportering og dialog med prostane og leiargruppa</p> <p>Sikre at budsjett og regnskap er i balanse</p> <p>Sjå vidare på rutinene på områda:</p> <p>GODKJENNING KUNST I KIRKENE – Ragnhild (HN)</p> <p>ARKIV – SJ</p> <p>ADRESSEREGISTER – SJ</p> <p>INTRODUKSJONSPROGRAM adm, prest og prost – CHW</p> <p>RESSURSFORDELING – prestestillinger – CHO (JOF)</p> <p>UTLYSNINGSRUTINAR – IM (CHW)</p>	<p>Stiftsdirektør</p> <p>SRO</p> <p>Alle med budsjettansvar</p> <p>(Kontaktmøte/prostar)</p>	Kontinuerleg
C	God IKT-støtte	<p>Tap av tid og motivasjon når hygienefaktorar ikkje fungerer.</p> <p>Manglande samhandling eller informasjonsflyt gjev ekstra kostnader for andre/alle.</p>	<p>Fortsette det gode arbeidet med å sikre god IKT-støtte for egne tilsette.</p> <p>Lage/legge manualar og retningslinjer ut på Intranett (Tid, osv)</p> <p>Vidare utvikle prostestøtte for prostane i Bergen (prosteseekretær i team på personal)</p> <p>Arbeide vidare med Intranett i samspel med FR. Synleggjere moglegheiter og gevinstar innan samhandling. Temabolk på Leiarkonferansen 7.3.</p>	<p>CHO</p> <p>CHO/ BIU/SRO/IFM</p> <p>CWH, JOF</p> <p>JZM</p>	<p>2018</p> <p>2018</p> <p>2018</p> <p>2018</p>
D	Solide forberedingar til ny kyrkjeordning	Lite kunnskap eller manglande forbereding gjev utfordringar ein ikkje såg kome	<p>Ta høgde for arbeid og utprøving innan dette området.</p> <p>Sjå kyrkjerådet under</p>	Stiftsdirektør	2018

E	Optimal utnytting av økonomiske rammer	Dårleg ressursutnytting og omdømetap gjev reduserte økonomiske løyvingar eller underskot	<p>Revidering av budsjett- og regnskapsprosesser. (KR) Sette av kapasitet til å implementere i eigen organisasjon (BDR)</p> <p>Starte opp prosjekt for å auke inntekter. Vurdere ulike modellar for dette i 2018, og implementere i 2019.</p> <p>Igangsette prosess for arbeid med fordelingsnøkler mellom bispedømmerådene.(KR). Sette av kapasitet til å følge opp i egen organisasjon (BDR).</p> <p>Vurdere om ein vil starte prosess med å sjå på totalen mellom tilskotsmidlar, kateket og diakon midlar, og presteressurs</p>	<p>Stiftsdirektør/SRO</p> <p>Stiftsdirektør</p> <p>Stiftsdirektør/CHO</p> <p>Stiftsdirektør/BDR</p>	2018(19)
F	Hensiktsmessig organisering av arbeidsfunksjoner	Dårleg ressursutnytting og omdømetap gjev reduserte økonomiske løyvingar	<p>Vidareføre effektiviseringsutvalet sitt arbeid med organisering av merkantile funksjonar.(KR) Ta høgde for endringar i eigen organisasjon.(BDR)</p> <p>Gjennomgang av organisering av fagressursar i kyrkjerådet og bispedømmerådene. (KR) Ta høgde for endringar i eigen organisasjon.(BDR)</p> <p>Behalde viktig og naudsynt kompetanse, og kapasitet, til å ta oppgåver både frå Kyrkjerådet eller Fellesråd. Ikkje ta kortsiktige innsparingar, men ha fokus på dei langsiktige store moglegheitene.</p> <p>Vurdere kostnadane ved bruk av nynorsk i einskilde dokument/høyringar.</p> <p>Brakarundersøkingar og Arbeidsmiljøundersøkingane (AMU) som er gjennomførte i 2017 blir analysert. Relevante problemstillingar og funn fører til nye planar og tiltak på alle aktuelle område.</p> <p>Utvikle bispedømerådets administrasjon for å oppnå auka effektivitet og betre servicenivå.</p> <p>Vurdere bispedømerådet sitt årshjul og delegasjonsreglementet.</p>	<p>Stiftsdirektør</p> <p>Stiftsdirektør/CWH/JZM</p> <p>Leiing og stab</p>	

G	Heilskapleg intern kommunikasjon blir ivaretatt	Manglande samhandling eller informasjonsflyt gjev ekstra kostnader for andre/alle.	Utarbeide tiltak for å få alle ansatte og frivillige på intranettet Kirkebakken.(KR/BDR) Arbeide vidare med Intranett i samspel med FR. Synleggjere moglegheiter og gevinstar innan samhandling. Temabolk på Leiarkonferansen 7.3.	Stiftsdirektør/JZM	
H	Auka samarbeid på tvers av sokne og kommunegrenser	Manglande samhandling gjev ikkje gode nok tilbod til medlemmane	Auka samarbeid mellom bispedømenivå og fellesråd på kompetanseutvikling. Felles kurs for nye tilsette og stiftsdagar som to eksempel. Sjå vidare på forsøk med samordna leiing Vere open for å ta arbeidsgjevar ansvar, særleg for prestar tilsett i fellesråd. Ut får lokale initiativ. Arbeide med finansiering og ressursmodellar. Vurdere prosjektressurs.	Stiftsdirektør/JZM	

(KR) Resultatmål 5.4 Effektiv styringsstruktur

A Den norske kirke er én virksomhet i praksis	Utvikle felles plan-, styrings- og rapporteringssystem for hele Den norske kirke.	Adm
B God IKT-støtte	Nyorganisering av selskapsstruktur, ny forretningsmodell og styringssystem for IKT-arbeidet.	Adm
C Solide forberedelser til ny kirkeordning	Iverksette analyseprosjekt på kostnadsstrukturen i Den norske kirke.	Adm
D Optimal utnyttelse av økonomiske rammer	Revidering av budsjett- og regnskapsprosesser. Starte opp prosjekt for å øke inntekter. Iverksette arbeid med å bedre kapitalforvaltningen. Igangsette prosess for arbeid med fordelingsnøkler mellom bispedømmerådene.	Adm
E Hensiktsmessig organisering av arbeidsfunksjoner	Videreføre effektiviseringsutvalgets arbeid med organisering av merkantile funksjoner. Gjennomgang av organisering av fagressurser i kirkerådet og bispedømmerådene.	Adm MU
F Helhetlig intern kommunikasjon blir ivaretatt	Utarbeide tiltak for å få alle ansatte og frivillige på intranettet Kirkebakken.	Kom/Adm

<i>Kontinuerlege tiltak</i>	<i>Ansvarleg</i>	<i>Tidsplan</i>	<i>Koststad / prosjekt</i>
-----------------------------	------------------	-----------------	----------------------------

Tertialsvis gjennomgang av budsjettprognose med leiinga og økonomi- og personalrådgjevarane	Stiftsdirektør/ personalsjef/ økonomisjef/	Tertialsvis	
Gjennomgang av ressurssituasjon, med vekt på rekneskap for 2017 og scenario for 2020, og målsetting om å være landsdekkande folkekyrkje	Stiftsdirektør, saman med partssamansett arbeidsgruppe	2018 -2019	
Følgje opp strategi knytt til kriterier for fordeling av ressursar opp mot målet om å vere landsdekkjande kyrkje. Sjå presteressursar i samband med andre ressursar på statleg tilskot.	Stiftsdirektør		
Rekruttering – vidareføring av fokusområdet.	Stiftsdirektør/Rekrutteringsrådgjevar / personalavd.		2704100 / 1001060
Vidareføring av tilbod om arbeidsvegleiing (ABV)	Personalsjef/ personalprest		2704100 / 1001030
Vidareføring av <i>Innføringsprogram</i> for nye prestar	Personalarådgjevar, Bispemøtet		2704100 / 1001060
Følgje opp arbeidsmiljøundersøkinga og det psykososiale arbeidsmiljøet på bispedømekontoret, og samla ressursbehov for kontoret som heile	Stiftsdirektør		2703100 / 1003030
Kvalitetssikre rutinar rundt svarbrev og gjennomgå kor ein kan forenkle prosedyrane for saksgang	Den einskilde rådgjevar i samarbeid med avdelingsleiar		
Fortsatt deltaking i sentrale prosessar vedkomande nye økonomi-, personal- og IT-system	Økonomisjef/ stiftsdirektør/andre	Heile året	
Opplæring i og bruk av nye og «nesten nye» system (arkiv, mm) Erfaringsdeling og evaluering	Kyrkjerådet, arkivleder	2018	

Tiltak	Ansvarleg	Tidsplan	Kostnad / prosjekt
• Gjennomføra leiarkonferanse saman med kyrkjeverjelaget for prostar og kyrkjeverjer-	Stiftsdirektør / Kyrkjeverjelaget	7.mars 2018	2701100 / 1003020
• Auka fokus på samarbeidstiltak og kyrkjeordning	Stiftsdirektør	Hausten 2018	2701100 / 1003020
• Prostiturne			
• Stiftsdagar for alle tilsette anna kvart år	Referansegruppe, komité, Stiftsdirektør,	2019	2703200 / 1001050
• Fagsamlingar anna kvart år	prosjektleiar	2018, 2020	
• Gjennomføra 7 visitasar pluss ein utanlands visitas til Sjømannskyrkja	Kyrkjefagsjef og kyrkjefagavd. / biskop	8 veker årleg	2702100

• Møte med prestane i prostia ved visitasane			2703200
• Gjennomføra minst 10 videokonferansar som erstattar reiser, og gje kyrkjefag TV-sminkekurs så ein ser penare ut på skjermen.	Alle rådgjevarar	Kontinuerleg	
• Brukarundersøking	Direktør, kommunikasjonsrådgjevar, adm.avd	Nov. 2017, analyse våren 18	2703110

Strategisk mål 6	Den globale kirkens enhet
Resultatmål:	<i>Den norske kirke ivaretar sine medlemskapsforpliktelser i de økumeniske organisasjonene</i>
Nøkkellindikator:	<i>Deltakelse og bidrag i økumeniske sammenhenger</i>

Nøkkellindikator: Deltaking og bidrag i økumeniske samanhengar

nr	Kritisk suksessfaktor	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kyrkja er lokal og global. Bispedøme og fellesråd spelar kyrkja god ved å ha god rolleforståing.	Kyrkja blir berre lokal og seg sjølv nok	Synleggjere det økumeniske arbeidet nasjonalt og globalt Synleggjere «Global veke»	Kyrkjefag	

KRITISKE SUKSESSFATORER	TILTAK	ANSVAR
A Den norske kirke synliggjør impulser fra europeisk og globalt kirkeliv i norsk kirkeliv	Deltakelse og oppfølging av generalforsamlingene i Konferansen av Europeiske kirker (KEK) og i Communion of Protestant Churches in Europe (CPCE). Iverksette ny strategi for samarbeid med søsterkirker.	MKR
B «Pilgrimage of Justice and Peace» er kjent og relevant i menighetene	Videreutvikle deltakelse i prosjektet «Pilgrimsvandring for rettferdighet og fred» gjennom å markere 70-års jubileet til Kirkenes verdensråd.	MKR
C Den norske kirke har en identitet som luthersk kirke i et verdensvidt fellesskap	Styrke fellesskapet gjennom å levere bidrag til ny strategi for Det lutherske verdensforbund.	MKR

ÅRSJUL BUDSJETT OG ÅRSPLAN

Oktober/November	Starte arbeid i stab med årsplan Innspel i avdeling Avklaringar med leiing i prosessen	Starte arbeid i stab med budsjett
Desember	Årsplan til 1. gangs handsaming i BDR	Budsjett til 1. gangs handsaming i BDR (normalbudsjett – utan å sjå til årsresultat)
Januar	Styringssignal og prioritet frå leiinga Ferdigstilling av årsplan	Budsjett blir ferdigstilt (rekneskapstal vurderte) Drøftingar i kontaktmøte
Januar/februar	Vedtak i BDR	Vedtak i BDR
Juni	Gjennomgang – halvårsvurdering Stab og avdeling	Gjennomgang – halvårsvurdering Prestskapet – tertialvis vurdering Prostemøte
Desember /nyåret	Gjennomgang – Årsmelding Vurderingar av rådgjevarar (frist 23.2) og av leiinga (innan 1.3)	Rekneskap (januar)
Mars	Evaluering og refleksjon basert på Årsmelding, ta med innspel til ny årsplan	Vurdere tiltak i langt perspektiv