

# Årsrapport 2008

## Stavanger bispedømme



i Kristus - nær livet



# Årsrapport fra Stavanger bispedømme 2008

## 1. En vurdering av situasjonen i bispedømmet.

### *Tallenes tale 2007*

Årsstatistikken for 2008 viser økning i gudstjenesteframmøtet i forhold til fjordåret; økning i offerinntektene og stabilt god oppslutning om de kirkelige handlingene.

I perioden 2001 – 2006 steg totalframmmøte ved høymessene til nærmere 8 %. I 2007 måtte vi med beklagelse konstatere en nedgang på 3,1 %. Nedgangen var særlig merkbar i noen få prostier. Tallene for 2008 viser er oppgang på 1,8 % i forhold til 2007. For perioden 2000 – 2008 har gjennomsnittlig frammmøte på søn- og helligdags gudstjenestene ligget stabil mellom 134 og 139. Antall gudstjenester var i 2008 det høyeste i dette årtusen. I forhold til fjoråret var det i snitt 2 flere til gudstjeneste og vel 10000 flere på søn- og helligdagsgudstjenestene. Samlet gudstjenesteframmmøte på alle typer gudstjenester i bispedømmet i 2008 viser at 761.753 deltok mot 736.705 i 07. Det er en økning på hele 3,4 % og viser at gudstjenestedeltagelsen i tillegg til høymessene stiger betydelig i bispedømmet. IMI – kirken er ikke med i tallmaterialet, men denne forsamlingen har et gudstjenesteframmmøte på ca. 800 søndag etter søndag året igjennom med unntak av sommermånedene.

Dåpstillene for 2008 viser en stigning på 2,6 % fra året før. 4497 barn og unge ble døpt i 2008. Det er det høyeste dåpstall på 7 år.

Konfirmanttallene i bispedømmet har steget jevnt og trutt fra 3883 i 2000 til 4347 i 2007 med et toppår i 2006 på 4471. I 2008 ble 4317 unge konfirmert i Rogaland.; 30 færre enn året før. Med landets yngste befolkning nest etter Akershus fylke, og med et mangfoldig konfirmantarbeid med stor innsats av ansatte og frivillige, har vi grunn til å forvente god deltagelse i konfirmantarbeidet. Statistikken for 2008 bekrefter at konfirmasjonen står sterkt i folkekirka i Rogaland. Men det kirkelige fokus på konfirmantarbeidet kan ikke svekkes.

Nattverddeltagelsen i bispedømmet var relativt stabil i perioden 2000 til 2005. Fra 2005 har vi hatt en betydelig økning i nattverddeltagelsen. Mens samlet gudstjenestedeltagelse de første årene av dette tusenåret var på rundt 125.000 steg antallet til 163.799 i 07. Det utgjør en stigning på rundt 30 % på et par –tre år. Vi ser samtidig at antall gudstjenester og samlinger

med nattverd i denne perioden har steget betydelig. Gjennomsnittlig antall nattverdfeirende har imidlertid sunket fra rundt 70 til 60 i samme periode. Av det underliggende materialet mener vi å registrere at flere menigheter i noen grad har begynt med flere små nattverdsamlinger og at dette gir betydelige statistiske utslag. Utviklingen vil bli gjenstand for drøfting i bispedømmet. Det er nødvendig å motvirke evt. "privatisering" av menighetens nattverdfeiring.

I 2008 deltok 153.752 i nattverdfeiringen i bispedømmet.

Samlet sett viser statistikken for fjoråret økning på viktige området og stabilt relativt høy oppslutning om gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gir grunn til tilfredshet med det som lykkes og får oppslutning, og fokus på de områder der vi ser potensiale for økt vekst.

### *Unntaksår*

Stavanger bispedømme har bak seg et unntaksår. Den tragisk saken biskopens familie har gjennomlevd, har hatt en betydelig effekt innad i kirken og utad i storsamfunnet. Den mediemessige dekning har skapt både forundring og oppgitthet. Saken har tappet mange medarbeidere i kirken for mye krefter. Både prostene, bispedømmeadministrasjonen og bispedømmerådet har hatt betydelige ledelsesmessig utfordringer i denne situasjonen. Det er gledelig at både presteskaper, de mange fellestrådsansatte og rådene har uttrykt takknemlighet for den måten biskop, bispedømmerådet og administrasjonen har taklet utfordringene på, og så vidt mulig skjermet den daglige virksomheten i menighetene. Mange medarbeidere i Stavanger bispedømme kjenner på en stor slitenhet ved utgangen av 2008. I et bispedømme med en omfattende virksomhet er kanskje det naturlig, men saken rundt biskopens familie har medvirket til stor sårbarhet i det kirkelige medarbeiderskapet. Saken vil bispedømmet bære med seg i lange tider.

### *Stavanger 2008 - Europeisk kulturhovedstadsår*

Mellom 300 og 400 millioner er investert i ulike kulturprosjekter i Rogaland i kulturhovedstadsåret. Også menighetene har vært aktive aktører. Dette har blant annet resultert i etablering av Skåre kulturkirke i Haugesund. Den sekskantede kirken som tidligere var soknekirke i Skåre sokn er blitt et aktivum for en stor bredde av kulturuttrykk, og kirken framstår i dag som et av de stedene i bispedømme der det føres en vital og meget spennende kulturdialog hvor kirken er aktiv deltager.

St.Petri kirke i Stavanger ble ferdigstilt ved årsskiftet 07/08 etter vedlikehold og fornyelse for rundt regnet 110 millioner. Stavanger by har fått en velegnet og monumental kulturkirke som

mange aktører gjerne bruker. Noen av de aller største 2008 arrangementene har hatt sitt tilhold nettopp i denne kirken.

Stavanger kirkelige fellesråd har ved sitt kulturutvalg og gjennom landets eneste fellesrådstilsatte kulturkonsulent hatt en aktiv rolle i å synliggjøre menighetenes mangfoldige kulturvirksomhet. I tillegg til gudstjenesteannonsene i avisene, rykker fellesrådet hver helg også inn faste annonser med oversikt over de ulike kulturarrangement i menighetene kommende uke.

Stavanger biskop og bispedømmeråd har vært en sentral aktører i samarbeid med Stavanger symfoniorkester for å få etablert prosjektet Kyrkjelyd, med et mangfold av ”glemt” og nyskrevet kirkemusikk. Et fast profesjonelt ensemble med musikere fra hele Europa med innleide kor og solister har turnert i nesten alle kirkene i Rogaland og i en rekke domkirker i de Europeiske hovedstedene.

### *Valmenigheten ByMenigheten – Sandnes*

Den 3-årige forsøksperioden for ByMenigheten - Sandnes gikk ut 31.12.08. Evalueringsinstitusjonene IRIS og SIK er engasjert for å gjennomføre evaluering av prosjektet. De har levert underveis rapporter i 2007 og 2008, og sluttrapporten leveres våren 2009.

### *Forsøk med ny visitasordning i Stavanger bispedømme*

Stavanger biskop har i 2008 videreført arbeidet med å utprøve en ny visitasordning i bispedømmet; dette ut fra ønske om en tettere og nærere kontakt med lokalmenighetene oftere enn gammel ordning tillot. Ut fra forsøksordningen skal det nå være mulig å visitere alle menighetene en gang pr. menighetsråds periode. Dessuten gjennomføres visitasene samlet prosti for prosti for å oppnå gode synergier og nødvendig effektivisering av ressursbruken.

Visitasen deles i faser. Den innledende fase består normalt av følgende hovedelement:

- individuelle tjenestesamtaler med den enkelte ansatte og med MR’lederne i alle soknene i prostiet ved prosten. Der prosten selv gjør menighetstjeneste gjennomføres samtalene av stabsmedarbeidere ved bispedømmekontoret
- forberedende møte med alle MR’ledere, sokneprester og KV’er / evt. daglige leder
- for å gjennomgå elementene i visitasen, tydeliggjøre mål og hensikt, samt ansvarliggjøre det lokale lederskap i arbeidet med forberedelse, gjennomføring og oppfølging

- visitasmøter i hvert enkelt sokn ved prost og medarbeider fra bispedømme administrasjonen, der styrke og utfordringer i den enkelte menighet løftes fram gjennom en tilrettelagt pedagogisk prosess med deltagelse av ansatte, tillitsvalgte i råd og utvalg, frivillige o.a. Menigheten ved MR-leder, sokneprest og daglig leder / kirkeverge får oppdraget med å forberede en allsidig menighetspresentasjon for egen menighet, offentlighet og biskop under selve visitasen
- prosten sørger for at det utformes en melding til biskopen i god tid før biskopen møter menighetene til visitas.

Under selve visitasen inngår normalt:

- visitasdag i det enkelte sokn med stabsmøte, evt. møter med ulike grupper og lag, et menighetsrådmøte og en åpen menighetsssamling der menigheten presenterer seg selv og biskopens responderer
- møte med kommunen der det er nødvendig og ønskelig
- møte med bedrifter og institusjoner så langt det kan prioriteres
- prostidag for alle ansatte og tillitsvalgte der biskopen holder et strategisk foredrag,
- deltagerne samles i ulike temaseksjoner og dagen avsluttes med utsendelse/nattverdgdudstjeneste
- en prostigudstjeneste; evt. flere alt etter geografiske forhold i det enkelte prosti

Visitas etter prøveordning ble først gang gjennomført i Dalane prosti høsten 07. I 2008 har det vært visitasen i Nordre Ryfylke prosti på forsommeren og i Søre Ryfylke høsten 08.

Erfaringene er langt på vei gode. Mer av innholde i visitasene er lokalt forankret. Biskopen har visitert menighetene; ikke omvent. Utbytte lokalt står i forhold til hvor mye ansatte og tillitsvalgte legger ned av forarbeid og innsats. Erfaringene av prostiene som samlende enheter forsterkes gjennom fellesgudstjeneste og prostidag. Visitasen konsentreres i formen i det enkelte sokn. Denne prøveordninga viser at en slike konsentrert visitas er arbeidskrevende for prosten, for lokal menighetsledelse, for mange medarbeidere ved bispedømmeadministrasjonen og for biskopen. Men visitasinstituttet får en styrket funksjon ved at biskopen oftere enn før tilstrekkelig ofte kan føre tilsyn og gi veiledning og oppfølging av den enkelte menighet. Om denne visitasordningen skulle blir den normale, vil den også utgjøre et vesentlig bidrag til bispedømmets samlede konsultative funksjon overfor menighetene.

### *Søkertilgang til prestetjenesten*

! 2008 har Stavanger bispedømmeråd merket en betydelig mindre tilgang av søkere til ledige prestestillinger, særlig i stillingene på landsbygda og i den nordligste del av bispedømmet.

Også vikartilgangen er svakere enn tidligere år. Bispedømmerådet er opptatt av å kunne rekruttere inn flere yngre søkere og flere kvinner. Det er gjort mange forsøk på innrekruttering av kvinnelige søkere både som menighetsprester og til ledige prosteembeter i 2008. Vi har i liten grad lykkes med denne innsatsen. I kontakt med prestestudentene ved de teologiske lærestedene får vi et bestemt inntrykk av at flere studenter enn tidligere har tatt fatt på teologistudiet uten en alt for sterk overbevisning om å skulle tjenestegjøre som framtidig prest i Den norske kirke. Det er bekymringsfullt med sikte på kirkelig arbeidskraft de kommende år.

### *Stillingene som daglige ledere for menighetsråd og kirkelige fellesråd*

Stillingene som kirkeverger og daglige ledere i menigheten er viktige for kvalitet i rådsorganenes arbeid. Vi mener å se en økende tendens til at de som innehar stillingene blir kort tid i stillingen. Dessuten synes det vanskeligere å rekruttere nye medarbeidere til stillingene. For rask gjennomstrømning i disse stillingene er uheldig for kontinuitet og kvalitet i det lokale kirkelige arbeid.

### *Forvaltningen av presteboliger og bopliktordningen*

I Stavanger bispedømme opplever vi at presteboligforvaltningen blir stadig mer krevende. Kommunene og Opplysningsvesenets Fond har generelt vilje til å foreta nødvendige oppgraderinger ved presteskifter. Samtidig ser vi at prestenes forventninger til tjenesteboligenes standard og utrustning i økende grad ikke er mulig å innfri. Dette medfører at nytilsatte prester opplever skuffelse og misnøye med presteboligforvaltningen og presteboligene, noe som de tydelig uttrykker overfor arbeidsgiver og boligeiere.

Vi ser også at saker om fritak fra boplikt i kommunale presteboliger skaper motsetninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dessuten er bofritak kompliserende i forhold til kommunene. Dette gjelder både når pålegg om å stille bolig til rådighet blir opphevet, og nye pålegg blir gitt ved ny utlysning av stillingen. I noen tilfeller ser vi at vår boligforvaltning går ut over de lokale kirkelige organers - og prestetjenestens forhold til kommunene.

Biskop og bispedømmeråd opplever det som uheldig at mange prester får negative erfaringer og opplevelser knyttet til bopliktordningen, og at andelen utilfredse prester er økende. Ordningen med at bispedømmerådet på visse området er arbeidsgiver for prestene, og ansatte ved bispedømmekontoret er personalmedarbeidere for biskop og bispedømmeråd, samtidig som de samme organer og personer skal forvalte boplikten, er til tider svært krevende. Det å

utøve en god arbeidsgiverfunksjon er ofte vanskelig å forene med det å være forvaltere av boplikten og tjenesteboligene.

Presteforeningen og bispedømmerådet satte i 2008 i gang et arbeid med å utforme felles retningslinjer for boligforvaltningen. Vi håper at dette kan skaffe en større grad av forutsigbarhet i forvaltningen av presteboligene.

### *Nytt bispedømmekontor*

Stavanger bispedømmekontor har siden 1998 vært lokalisert på Domkirkeplassen 2 i særdeles tjenlige lokaler. Nå er imidlertid kapasiteten ved kontoret sprengt. Kontorene var fra begynnelsen av ikke planlagt for den stillingsutvidelsen som vitterlig har skjedd på disse 11 årene.

Det er ikke mulig å leie flere kontorer i bygget. Ny eier ønsker dessuten å overta kontorene senest når leieperioden utløper i 2011/12, og er villig til å avslutte leieavtalen dersom bispedømmet ønsker å flytte til andre kontorer. Stavanger biskop/bispedømmeråd ønsker at framtidige kontorer skal være sentralt plassert i forhold til offentlige kommunikasjoner som tog, buss og båt. Dette er avgjørende for tilgjengeligheten, og nødvendig for at arbeidsplassen skal være attraktiv for de ansatte.

### *Demokratireformen*

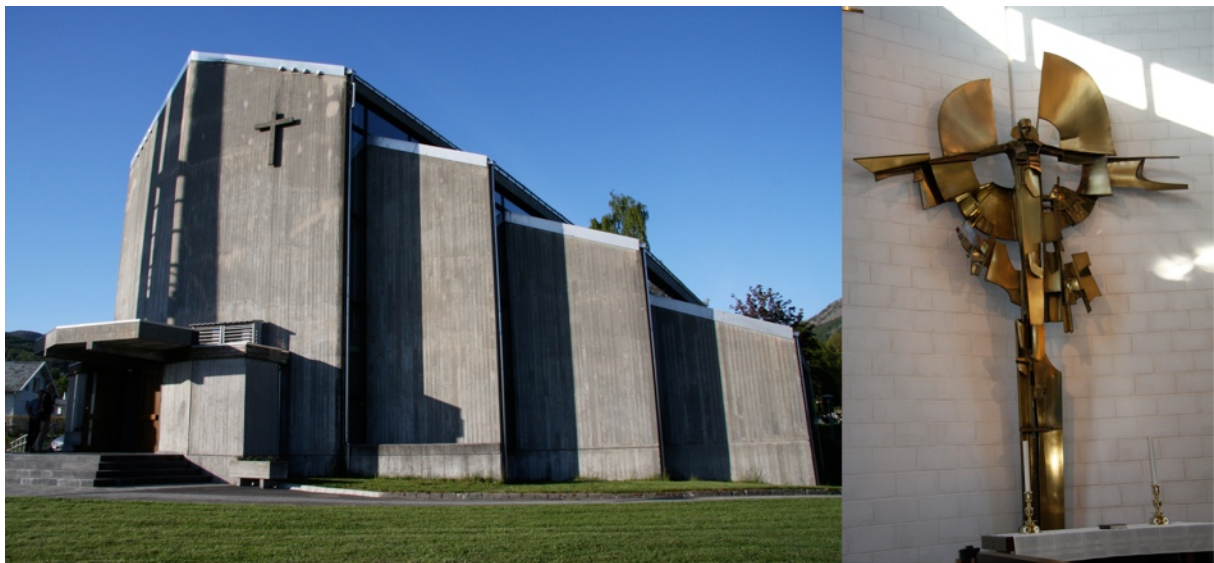
Høsten 2008 ble planleggingsarbeidet for demokratireformen igangsatt i Stavanger bispedømme. I samarbeid med Kirkerådets valgsekretariat, ble det gjennomført innføringssamlinger om demokratireformen for menighetsråds- og fellesrådsledere, daglige leder, kirkeverger og proster.

Stavanger bispedømmeråd ønsket en forsøksordning med direkte valg til bispedømmeråd og Kirkemøte. Vi ser med forventning fram til et økt engasjement om dette valget, og håper at den direkte valgordningen kan bidra til økt oppslutning om menighetsrådsvalget.

## *Kirkebygging i høy - og lavkonjunktur*

Frøyland og Orstad kirke ble vigslet i desember 2008. Dette er et av de største kirkebyggene i Rogaland. Byggeprosessen har vært preget av en formidabel dugnadsinnsats.

I 2008 ble det satt i gang bygging av nye kirker i Ræge sokn i Sola kommune og Åkra sokn i Karmøy kommune.



Jørpeland kirke etter gjenåpning 2008.

Stavanger bispedømme kan glede seg over en betydelig kirkebygging like fra 1960 tallet fram til i dag. Det avdekker så vel den sterke folketilveksten i regionen, og dessuten at en rekke av de eldre kirkene ligger helt andre steder enn der folk bor. Nå sliter alle de menigheter og FR som enten har kirkebygg under planlegging eller realisering. Prisveksten fram til høsten 08 har vært eksplosiv og oppdragene i et opphetet marked langt flere og større enn hva leverandørene til da maktet å ta unna. Få anbud kom inn. Det gjaldt særlig på grunn og betongarbeid. Og prisnivå ble løftet til et urimelig nivå.

Fra senhøstes 08 har markedssituasjonen endret seg radikalt. Tilgangen på arbeidsfolk til betong og trearbeid er mye bedre. Dessverre har enda ikke de statlige ”pakkene” til stimulans av byggeaktivitet – og vedlikehold av eksisterende bygg kommet de kirkelige fellesråd til gode.



Stavanger bispedømmeråd stod høsten 08 som arrangør av en nasjonal kirkebyggkonferanse i Stavanger forum i samarbeid med KA og Stavanger kirkelige fellestråd. Frammøte var godt og evalueringen oppløftende. Tematisk dekket konferansen et bredt tilfang av innfallsvinkler. Fortløpende nevnes: Gudstjenestereformens implikasjoner for tilretteleggelse av kirkerommet; kirken som kulturbygg; kirkebygget som folkets kirke; kirken og kommunens ansvar o.s.v.. En rekke mindre seminarer gav deltagerne mulighet for å følge opp særlige interesseområder.

Stavanger bispedømmeråd har de siste 4-5 årene tilbudt de kirkelige fellestråd hjelp med oppbygging av kirkebasen. Ved utgangen av 2008 er de aller fleste kirkebyggene i bispedømmet lagt inn i databasen; bygg og interiør fotografert og beskrevet i minste detalj og vurderinger og tilstandsrapporter er skrevet. Gjennomgangen avdekker store kulturhistoriske verdier samtidig som vedlikeholdsbehovet er synliggjort. Bispedømmets kirkebyggkonsulent har lagt ned et betydelig arbeid – lønnet og ulønnet!

### *Samarbeid med Stavanger International Church (SIC)*

Stavanger International Church har gitt uttrykk for at de ønsker et nært samarbeid med Den norske kirke. De er i dag et registrert trosamfunn, men ønsker om mulig en formell tilknytning til Den norske kirke. I påvente av at det blir avklart om de internasjonale menighetene kan få status som katekoralmenigheter i Den norske kirke, ble det i 2008 igangsatt et arbeid for lokalt å styrke den formelle kontakten mellom SIC og Den norske kirke. Særlig for prestatjenesten ser vi muligheter for et godt og gjensidig samarbeid.

### *Samordning kirkelige fellestråd – Stavanger biskop / Stavanger bispedømmeråd*

2008 har vært et intenst og løfterikt år i arbeide med samordning av felles utfordringer for de kirkelige fellestråd, Stavanger biskop og Stavanger bispedømmeråd. Vi vil nevne følgende innsatsområder:

- felles kurs- og arrangementskatalog for alle kirkelig ansatte i bispedømmet
- revidert samordningsavtale / HMS for de kirkelig ansatte på samme arbeidsplass / fellestrådsområde inkludert nye retningslinjer for konflikthåndtering / konfliktforebygging
- igangsatt arbeid med felles HMS perm
- fellesavtaler med samme bedriftshelsetjeneste innen fellestrådsområdene Stavanger og Sandnes

- felles retningslinjer for håndtering av overgrepssanklager mot tillitsvalgte eller ulønnede medarbeidere felles plan for stabsutvikling / nytt konsept igangsatt i ett prosti. Skal gjennomføres i alle prostier de nærmeste årene
- felles ansvarsgrupper for ulike arrangement i bispedømme



Medarbeiderdag i St Petri kirke for alle ansatte 12. juni 2008.

Stavanger biskop / bispedømmeråd og alle fellesrådene gjennomførte i juni måned en medarbeiderdag for 450 kirkelig ansatte i St.Petri kirke. Tema: ”Vær frimodige og glade!” Medarbeiderdagen ble evaluert som meget vellykket og lærerik. Slike samlinger vil bli gjennomført annethvert år.

## 2. Mål, utfordringer og satsningsområder

Kirkepolitikken skal understøtte Kirkemøtets mål for Den norske kirke som en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke. Den norske kirke skal være en landsdekkende, lokalt forankret kirke, og invitere mennesker i alle aldre og livssituasjoner til tro og fellesskap. Kirken skal bidra til å styrke lokalsamfunn, målbære menneskeverdet og utfordre til solidaritet.

Resultatmål 2.1.

### *Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Årsrapporten omtaler under de påfølgende resultatmål vesentlige sider ved den virksomheten som er direkte resultat av vedtak gjort i Kirkemøte samt de felleskirkelige oppgaver som bl.a. kan utledes av Kl § 23. Av vedtak i KM og felleskirkelige oppgaver som årsmeldingen annet sted ikke eksplisitt rapportere på, vil vi fokusere særlig på følgende områder:

#### **Gudstjenestereform**

Arbeidet med utvikling av gudstjenestelivet har hatt et særlig fokus i mange år i dette bispedømmet. Det er en stor åpenhet og utprøvningsvilje på dette området, og mange menigheter har fått godkjent ulike prøveordninger de siste årene. I 2008 har arbeidet med reform av kirkens gudstjenesteliv, en reform som kan føres tilbake til KM 2003, kommet et viktig skritt videre ved at Kirkerådet har sendt et omfattende materiell ut til høring. Selv om svært mye av utviklingsarbeidet innenfor gudstjenestelivet i Stavanger bispedømme har vært initiert uavhengig av reformen, er det vår oppfatning at gudstjenestelivet i bispedømmet i stor grad samsvarer med de grunnleggende begrepene fleksibilitet, involvering og stedegengjøring.

Arbeidet med utvikling av gudstjenestelivet er ved utgangen av 2008 preget av at vi er inne i høringsperioden for det tilsendte materialet. Åtte menigheter fordelt på to prosti er forsøks-menigheter som prøver ut forslag til liturgi, salmebok og tekstrekker. Disse menighetene skal sende inn høringssvar innen fristen 15.09.2009. Flere andre menigheter prøver ut deler av liturgiforslaget og vil trolig også sende inn høringssvar. Stavanger biskop og bispedømmeråd er også i gang med arbeidet som skal føre fram til et høringssvar.

KM 2005 gjorde vedtak som bekrefter Den norske kirke som en misjonerende kirke. Gudstjenestereformen med dens forslag til liturgier og salmer, gjenspeiler intensjonen i dette vedtaket, både når det gjelder misjon globalt og lokalt.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

### Gudstjenestereform

Bispedømmets strategi for perioden 2005-2008, med vekt på et gudstjenesteliv som berører, frigjør og utrunder, er langt på vei samsvarende med de nøkkelverdier som er grunnleggende for reformen. Fungerende biskop i Stavanger har derfor sendt brev til menighetsråd og kirkelig ansatte der det gjentas at det er ønskelig at menighetene er med og spiller en aktiv rolle i arbeidet med reform av kirkens gudstjenesteliv. I samme brev er det videre påpekt at fungerende biskop forutsetter at menighetene i tiden fram mot 2011 lar høringsmateriellet være grunnlag for sitt liturgiske utviklingsarbeide og at menighetene innstiller seg på innføringen av ny gudstjenesteordning når denne blir vedtatt.

Gudstjenestereformen tas også opp i et eget seminar for ansatte og tillitsvalgte under prostidagene som blir arrangert i forbindelse med de prostivise visitasene i bispedømmet. I 2008 har det vært slike visitaser i to prosti.

Stavanger bispedømmeråd har fra høsten 08 engasjert en sokneprest til på timebasis å være koordinator for arbeidet med gudstjenestereformen i bispedømmet. Han er ved årsskiftet 2008/2009 i ferd med å sette sammen en tverrfaglig ressursgruppe, sammensatt av lønnede og ulønnede medarbeidere, som skal være med i det videre arbeidet med reformarbeidet.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

### Gudstjenestereform

Stavanger bispedømmeråd er av den formening at gjeldende strategi dekker intensjonen i gudstjenestereformen. Strategiene vil likevel bli gjennomarbeidet på nytt og nyutformet parallelt med – og i nær kontakt med det visjonsdokumentet vedtatt av Kirkemøtet 2008. Vi ser at reformens vektlegging av en ny type representativt sammensatte gudstjenesteutvalg i det enkelte sokn, forutsetter at bispedømmet tar ansvar for opplæring av nye medarbeidere på lokalplan. Vi planlegger derfor en runde med prostivise kurs for nyoppnevnte gudstjenesteutvalg.

Resultatmål 2.2.

## *Utvikle kirkens trosopplæring og støtte det miljøskapende og forbyggende arbeidet blant barn og unge*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

### **Trosopplæringsreformen**

14 av bispedømmets menigheter var ved inngangen til 2008 involvert i forsøk i reformen. Disse prosjektene arbeider godt og har stort sett stabil arbeidskraft. Bevisstheten blant menighetsråd og ansatte om hva reformen går ut på og hvilke utfordringer menighetene står overfor i forhold til å tenke breddetiltak, er økende.

I overgangen mai-juni ble Haugesund prosti tildelt trosopplæringsmidler som del av "Forsøk '08". Fire menigheter i prostiet hadde allerede trosopplæringsprosjekter (Førresfjorden, Nedstrand, Skåre og Tysvær), mens fire menigheter ikke hadde mottatt trosopplæringsmidler tidligere (Bokn, Rossabø, Vår Frelses og Utsira). Disse ulike forutsetningene var i startfasen en utfordring for samarbeidet menighetene imellom. Prosessen med å avklare samarbeidsenheter og å utvikle planer for trosopplæringsarbeidet viste seg å være tidkrevende og arbeidskrevende for de nye trosopplæringsmenighetene. Særlig var det utfordrende å skape et lokalt eierskap og rekruttere frivillige i menigheter med liten kunnskap om reformen.

Ønsket om å få tilført trosopplæringsressurser til nye prostier og menigheter i bispedømmet, er stort. Vi registrerer en blanding av forventning og frustrasjon i forhold til å komme i gang med fornyelse av trosopplæringen, ikke minst i de prostiene som ikke har trosopplæringsmenigheter.

Bispedømmet har via trosopplæringsreformen fått støtte til et regionalt prosjekt: Utvikling av dåpsskole for 6-åringer. Dette prosjektet ble sluttført i 2008.

Det har i trosopplæringsreformen vært stort fokus på å tenke breddetiltak og at man skal kunne nå flest mulig av kirkens døpte. Barn og unge som har behov for særlig tilrettelegging, er også en viktig målgruppe. Trosopplæringsmedarbeidere trenger økt kunnskap og motivasjon for å kunne imøtekomme de ulike behov denne gruppen har.

### **Lederopplæring**

Det drives mye godt lederopplæringsarbeid i menigheter og organisasjoner i bispedømmet. Vi har ikke tallmateriale på det menighetene driver, men vi har omtrentlige tall fra organisasjonene.

- NMSU melder at det i 2008 var ca 50 ungdommer på kurs.

- Lederutviklingskurset 2:2 ble avlyst - altså ingen deltakere - (de organisasjonene vi samarbeider med, greide ikke å stille kursholdere)
- KFUK-KFUM speiderne har hatt 164 13-17 åringer på lederkurs.
- KFUK-KFUM Haugalandet har hatt 58 på LIV kurs.
- Omlag 135 personer i Rogaland har fått lederkurs/ opplæring i Laget i løpet av 2008.
- ACTA hadde ca 60 ungdommer på ledertreningskurs.

Utenom disse som har deltatt på kurs melder organisasjonen om at de har mange unge ledere med i ulike lederoppgaver som får opplæring underveis.

Barne- og ungdomsarbeid forstått som kontinuerlige tiltak i menighetene i samarbeid med organisasjonene, opplever ikke store endringer. Pågangen til de mange leirene for barn og unge er meget stor. På flere leirer opereres det med ventelister. Noen ungdomsleirer har til og med ventelister med ledere som ønsker å stille opp.



Fra IMPULS 2008 i Stavanger. 35 00 ungdommer samlet på en helg i IMI - kirken, Stavanger.

Av store faste ungdomsarrangement i bispedømmet er IMPULS uten sammenligning det største. 3500 ungdommer fra hele landet møttes til fellesskap og inspirasjon i IMI-kirken i Stavanger i januar 2008.

### **Konfirmantarbeidet**

Vi oppfatter menighetenes signaler slik at konfirmantarbeidet fungerer godt mange steder i bispedømmet. Informasjonsbrosjyren som gis ut felles fra bispedømmene, samt lokal informasjon og ”det gode ryktet” om konfirmantarbeidet, gjør at tiltaket fungerer godt. Bispedømmet har også gjennom mange år satset på kursing og fagdager (jfr. Konfirmant Forum) på dette feltet og vi tror dette bidrar til å holde bevisstheten om hvor viktig konfirmantarbeidet er, sterkt oppe.

### **Menighetsbarnehager**

I Stavanger bispedømme er det flere menigheter som har satset på barnehagedrift. Slik har det også vært i Stavanger by, der 13 menigheter inntil 2008 har hatt et slikt tilbud. I løpet av 2008 meldte 12 av disse overgang til kommunal drift under Stavanger kommune, da menighetene ikke lenger så seg i stand til å ivareta sitt eierskap i tråd med de strenge krav som stilles til dette. Innenfor Stavanger kommune er det derfor nå kun én menighetsbarnehage igjen; Madlamark menighetsbarnehage. I bispedømmet for øvrig drives fremdeles flere åpne barnehager og fulltidsbarnehager i kirkelig regi.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Handlingsplanen 2008 for trosopplæring forsøkte gjennom ulike tiltak å ivareta de strategiske mål som bispedømmerådet har fastsatt. Nedenfor følger en oversikt over de ulike tiltak som har vært iverksatt for å nå målene.

### **Trosopplæringsreformen**

Ved tildelingen av trosopplæringsmidler til Haugesund prosti som del av ”Forsøk ’08” hadde Stavanger bispedømme en viktig rolle som igangsetter av prosessene i de nye trosopplæringsmenighetene. I samarbeid med kirkevergene i Bokn, Haugesund, Tysvær og Utsira og prosten i Haugesund, samlet bispedømmet representanter fra alle menighetene i prostiet i juni til et samrådsmøte hvor temaet var samarbeidsenheter, fordeling og fremdriftsplan. Møtet ble ledet av stiftsdirektøren i samarbeid med ungdoms- og integreringskonsulenten. Deltagelsen på møtet var god, selv om det var tydelig at samarbeidsklimaet mellom noen av menighetene var noe anstrengt. Møtet bidro til å tydeliggjøre for både menighetene, kirkevergene og bispedømmet hvilke utfordringer som var nødvendige ta tak i, for å vitalisere trosopplæringsarbeidet og for å starte planleggingsprosessen frem mot innføringskurset.

I september arrangerte bispedømmet innføringskurs i trosopplæringsreformen for de nye trosopplæringsmenighetene i Haugesund. Kirkevergen i Haugesund var vertskap for

arrangementet som gikk over to dager. Fra bispedømmekontoret deltok i alt 4 rådgivere. I tillegg deltok to representanter fra trosopplæringssekretariatet i Oslo på den første kvelden. Denne kvelden var menighetsrådene, ansatte og frivillige i barne- og ungdomsarbeidet invitert, mens den andre dagen i sin helhet var satt av til stabene. Målet med kurset var å gi deltagerne en innføring i trosopplæringsreformens sentrale elementer (bl.a. reformens oppdrag og visjon, fornyelsesprosesser, medarbeiderskap, integrering, kommunikasjon, rapporteringsverktøy), samt å inspirere menighetene til å begynne å utvikle lokale planer og tiltak for trosopplæringsarbeid for alle døpte. Deltagelsen på begge kursdagene var god, og tilbakemeldingene i etterkant var også gode. Vi tror innføringskurset bidro til å øke bevisstheten om hva trosopplæringsreformens innhold er, samt å initiere viktige prosesser i menighetsråd og staber for å fornye trosopplæringsarbeidet i den enkelte menighet.

Som en del av Forsøk '08 skulle de nye trosopplæringsmenighetene ha en kontaktperson på bispedømmenivå, og ikke i trosopplæringssekretariatet som tidligere. I Stavanger bispedømme ble undervisningsrådgiveren kontaktperson for Bokn, Rossabø, Vår Frelses og Utsira menigheter. Gjennom høsten 08 hadde han flere møter, jevnlig oppfølging og kontakt med disse, samt kirkevergene i prostiet, for å støtte og veilede menighetene gjennom de ulike deler av prosessen.

Når det gjelder de prosjektmenighetene som allerede er i gang, har vi også i 2008 forsøkt å ha et nært samarbeid og støtte dem i deres prosjekter. Ikke minst har vi hatt tett dialog i forhold til hva disse menighetene bør gjøre i forbindelse med overgangen til driftsfasen for trosopplæringsreformen i 2009. Her råder det mye usikkerhet i flere prosjektmenighetene, og dette har vi formidlet videre til trosopplæringssekretariatet slik at deres informasjon til menighetene kan være tydelig og klargjørende.





Biskopene Baasland og Hagesæther sammen med de to integreringskonsulentene i Stavanger bispedømme og en av deltakerne på landskonferansen HEL i Sandnes 2008.

4.-5. mars ble landskonferansen HEL – et helt menneske – et helt liv – en hel kirke, gjennomført i Sandnes. Konferansen ble arrangert av bispedømmene i Stavanger, Bjørgvin og Agder og Telemark i samarbeid med Kirkerådet og Diakonhjemmets høgskole avd. Rogaland. Konferansen fikk tildelt prosjektmidler fra trosopplæringsreformen. Målsettingen med konferansen var å gi medarbeidere i trosopplæringen kunnskap som skulle gjøre dem sterkere rustet til å gi et tilbud til de barn og unge som har en utviklingshemming. Konferansen skulle også være nettverksbyggende og bidra til at erfaringer fra ulike prosjekt kunne komme flest mulig til gode. Det var over 100 deltakere fra hele landet på konferansen og tilbakemeldingene var gode.

Bispedømmet har gjennom hele året bidratt til å sette trosopplæring på dagsorden. I møte med menigheter og prostier som ennå ikke har fått trosopplæringsmidler, samt i møte med ulike grupper av ansatte (f.eks. kateketer og menighetspedagoger) har trosopplæringsreformen blitt grundig drøftet. Målet har vært å heve kunnskapsnivået om reformen og å starte forberedende prosesser i lokalmenighetene frem mot at alle menigheter innføres i reformen.

Også de såkalte ”førvisitas-samlingene” våren 2008 i Nordre Ryfylke prosti og høsten 2008 i Søre Ryfylke prosti bidro til å sette søkelys på trosopplæring, og dette ble fulgt opp i alle sogn under prosti-visitase i Nordre Ryfylke prosti i mai og i Søre Ryfylke prosti i oktober. På prostidagene under prosti-visitase deltok dessuten ca 20 personer fra de ulike sokn på bispedømmets seminar om ”Trosopplæring i menighetene”.



Utdeling av Det nye testamente til 6-klassinger. Egersund. Foto: S. A. Hansen

Stavanger bispedømme har fått støtte av trosopplæringsreformen til et regionalt prosjekt om å utvikle dåpsskole for 6-åringer. Arbeidet hadde i 2008 fokus på ferdigutvikling av materiell og kursing av kirkelig ansatte og frivillige. Våren 2008 ble boken "Stort er trua sitt mysterium" ferdig på nynorsk og bokmål. Boken er skrevet av prosjektleder Ingebjørg Vik Laugaland og er en fagbok som kaster lys over utvalgte bibelfortellinger fra fire sider: liturgisk, pedagogisk, teologisk og praktisk. I 2008 arrangerte bispedømmet tre kursdager for frivillige og kirkelig ansatte om dåpsskole med til sammen 55 deltagere. På denne måten har drøye 50 menigheter i bispedømmet fått kjennskap til hvordan det er mulig å arrangere dåpsskole i sin lokalmenighet. Signalene tyder på at mange menigheter ønsker å prøve ut det nye materialet og legge dåpsskole inn i sine lokale planer for trosopplæring. Dåpsskoleprosjektet ble avsluttet i 2008, men dåpsskole for 6-åringer vil også i tiden fremover være et viktig satsningsområde i Stavanger bispedømme.

I helgen 29. og 30. november arrangerte 53 menigheter i Stavanger bispedømme LysVåken-samlinger med kirkedøgning for menighetenes 11-åringer. Kreativiteten blomstret i menighetenes videreutvikling av trosopplæringssekretariatets programpakke ut fra de lokale

muligheter. Flere menigheter melder at de ønsker å legge arrangementet inn som en fast årlig tiltak i menighetenes trosopplæringsarbeid.

### **Konfirmantarbeidet**

Konfirmantarbeidet har også i 2008 vært i fokus i Stavanger bispedømme. I samarbeid med Norges KFUK-KFUM og IMPULS, gjorde Stavanger bispedømme et forsøk med ”Konfirmant-Impuls” i april 2008. Forberedelser til dette kom i gang våren 2007, og bispedømmet har engasjert en prest som prosjektleder for en avgrenset periode. Menighetene i Ytre Stavanger prosti ble invitert til å delta, men andre kunne også melde sin interesse. Til sammen var det ca. 500 konfirmanter påmeldt, noe som var en øvre grense i utprøvingsfasen. Prosjektet vil bli videreført i 2009.

Konfirmantopplegget ”Se, smak og kjenn” blir i økende grad brukt i konfirmantundervisningen for ungdom med utviklingshemming. I Madlamark, Sandnes, Jørpeland og Haugesund er det dannet egne grupper for psykisk utviklingshemmede fra prostiområdene, mens flere andre menigheter bruker opplegget for enkeltkonfirmanter med behov for tilrettelagt undervisning.



Fra utdanningsmessen i Stavanger.

### **Rekruttering til kirkelig tjeneste**

30.januar til 1. februar stilte en rekke kirkelig ansatte opp for å betjene en møteplass på Utdanningsdagene 2008 – den store yrkesmessa for ungdom i Stavanger. I Nordre Ryfylke har vi også fått gjennomført en stand på den lokale yrkesmessen knyttet opp til Sand videregående skole. Både elever og yrkesveiledere fra ulike utdanningsinstitusjoner gir uttrykk for stor takknemlighet over at kirken på denne måten legger til rette for et møte mellom utdanningssøkende og kirkelig ansatte. 1.februar inviterte vi også unge kirkelige korttidsansatte til en samtale i forbindelse med Utdanningsdagene.

### **Kurs for frivillige og ansatte medarbeidere**

Bispedømmet har gjennomført flere ulike kurs og samlinger for frivillige og ansatte medarbeidere.

- Bispedømmet arrangerte fagkonferanse for de som jobber med ungdom. Konferansen var et samarbeid med Misjonshøyskolen. ”Grensesprengende forkynnelse for ungdom” var overskriften for to dager med mange ulike foredrag og seminar. På konferansen var det til sammen ca. 120 deltagere.

- Som forberedelse til arrangementet LysVåken – adventsnatt i kirkene, arrangerte bispedømmet 2 kursdager om LysVåken. To lokale prosjektledere i trosopplæringsreformen ledet hver sin kursdag, i søndre og nordre del av bispedømmet. Til sammen deltok 52 ansatte og frivillige på disse kursdagene.

- Det tradisjonelle Konfirmantlærerkurset skiftet i 2008 navn til Konfirmant Forum. Dette ble gjort for å signalisere at arrangementet ville ha et tverrfaglig fokus og at temaene ville være aktuelle for flere yrkesgrupper som arbeider med konfirmanter i menighetene. Samlingene på kurset omhandlet hvordan barneteologien utfordrer konfirmantopplegget, videre om ungdom og livskriser. Konfirmant Forum ble arrangert på Sola i august 2008. 53 medarbeidere deltok på kurset, hvilket er en markert stigning fra fjoråret. De ansatte som deltok ga en svært positiv evaluering av kurset. Responsen på at vi plasserte kurset ved starten av høstsemesteret var også god. En slik plassering gir oss mulighet til å bidra med viktig og nødvendig inspirasjonen rundt oppstart av konfirmantåret.

De siste årene har vi også arrangerte en fagdag om tilrettelagt konfirmantundervisning. I 2008 deltok 17 deltagere på denne fagdagen. Tema var trosvandring, og kateket på Stord, Marit Stalheim Grimstad som har lang erfaring fra trosvandring for mennesker med utviklingshemming, ledet fagdagen gjennom teori og praktisk prøving. Kateket og diakon i Egersund menighet hadde sammen et fremlegg av hvordan de dette året la opp undervisningen, da de hadde en konfirmant som trengte å ha undervisningen alene.

Stavanger bispedømme ble sammen med Oslo og Nord-Hålogaland spurt om å være med i et prosjekt som MF og Kirkerådet tok initiativ til om ungdom 18-30 år. Den lokale gruppen i Stavanger bispedømme, bestående av ansatte som jobber med ungdom i menighet og organisasjoner, leverte sin rapport i 2008, og deltok også på en felles drøftingsdag for de tre bispedømmene. Noe av det gruppene har arbeidet med, ble senere på året lagt fram under en åpen fagdag på Menighetsfakultetet.

Vi har ønsket å legge Ungdomstinget for Stavanger bispedømme til vårsemesteret heller enn i høstsemesteret. Det ble derfor ikke arrangerte ungdomsting i 2008. Denne viktige samlingen med unge utsendinger fra menighetene vil bli arrangert i mars 2009.



Fra Riska menighetsbarnehage, Knøttene Åpen Barnehage.

### **Menighetsbarnehagene**

Stavanger bispedømme har i løpet av 2008 bidratt med råd og oppfølging av de eksisterende menighetsbarnehagene i bispedømmet. En kursdag for de ansatte i menighetsbarnehagene ble vurdert, men ble av kapasitetshensyn utsatt til 2009.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

### **Trosopplæringsreformen**

Ved overgang til driftsfasen for trosopplæringsreformen i Den norske kirke, ser Stavanger bispedømme behovet for en forutsigbar opptrappingsplan. Menighetene har behov for i noen grad å vite når midlene kommer for å kunne forberede seg ut fra dette. En slik opptrappingsplan etterlyses både av menighetsråd, proster og andre kirkelig ansatte. En opplever det krevende å gå i uvisshet om når de ulike prostier vil innføres i reformen. Da arbeidspresset i menighetene er så stort og de kirkelige reformprosessene er så mange, er det for mange menigheters del lite realisme i å forberede trosopplæringsreformen i flere år før tildelingen faktisk kommer. En forutsigbar opptrappingsplan vil kunne skape ryddighet og ro i ventetiden, og samtidig åpne for konstruktive prosesser i menighetene fram mot nye tildelinger. Dette vil igjen kunne hjelpe menighetene til raskere å kunne fornye sitt trosopplæringsarbeid for alle døpte, når reformen blir innført i menighetene.

I driftsfasen av trosopplæringsreformen vil bispedømmenivået få en viktig rolle som regional forvalter og kontaktledd. Dette tror vi er helt nødvendig for at reformen skal kunne iverksettes i alle menigheter. Samtidig vil Stavanger bispedømme understreke behovet for en omfattende kompetanseoverføring fra trosopplæringssekretariatet til bispedømmenivået, slik at de oppgavene som bispedømmet i fremtiden skal ha ansvaret for, kan utføres i tråd med det arbeidet som til nå har vært utført sentralt. Etter hvert som mer og mer ansvar overføres til bispedømmet, vil det også være nødvendig at det tilføres økte stillingsressurser til dette arbeidet.

Tildelingen av trosopplæringsmidler skjer nå, etter forsøksfasen, i større grad til menigheter som ikke nødvendigvis har søkt om trosopplæringsmidler eller har en høy bevissthet om hva trosopplæringsreformen handler om. Erfaringene fra Forsøk '08 viser at ressursmaterialet til innføringskurset som trosopplæringssekretariatet utarbeidet til forsøksfasen, nå trenger gjennomgripende omarbeidelse og tilpassning til den nye realiteten som driftsfasen innebærer. Vi tror dette er nødvendig for at innføringskurset skal kommunisere med menighetene og være et verktøy til inspirasjon og fornyelse.

Stavanger bispedømme ser fortsatt behovet for å videreføre arbeidet med bevisstgjøring omkring trosopplæringsreformen generelt, og spesielt når det gjelder den misjonale forståelsen og bredden i den som må til for at reformens mål skal kunne nås. Bispedømmet planlegger derfor å arrangere en regional samling om trosopplæring i 2009 med erfaringsdeling mellom trosopplæringsmenigheter og en mer generell innføring i

trosopplæringsreformen. Det vil vurderes om samlingen bør bli et regelmessig tiltak i bispedømmet.

Erfaringene fra HEL konferansen tilsier at det er behov for jevnlig møtesteder der erfaringer kan deles, og ny kunnskap tilføres på et felt der mange føler at de arbeider alene. Det er behov for møtesteder både regionalt og for hele landet. Regionalt utfordres vi til å tenke møtesteder for både ansatte og ulønnede medarbeidere.

Bispedømmets regionale trosopplæringsprosjekt om dåpsskole ble avsluttet i 2008, men dåpsskole for 6-åringer vil også i tiden fremover være et viktig satsningsområde i Stavanger bispedømme. Vi tror at dåpsskole kan bli det andre sentrale tyngdepunktet i trosopplæringen i alle menigheter i tillegg til konfirmantarbeidet som allerede er godt innarbeidet. Vi er avhengig av noen kjernetiltak med bred folkepedagogisk tilslutning, om vi skal nå målet for trosopplæringen. I dåpsskolen ser vi muligheten for dette, og vi ønsker derfor å fortsette denne satsingen i vårt bispedømme.

### **Konfirmantarbeidet**

Konfirmant Forum vil igjen bli prioritert avholdt med tydelig tverrfaglig fokus. Responsen på arrangementet i 2008 viste at stabene og de ansatte har behov for solid faglig påfyll som også bidrar til samarbeid rundt dette viktige arbeidet. Stavanger bispedømme ser det som et viktig satsningsområde at tverrfaglighet og medarbeiderskap innarbeides som den naturlige arbeidsform i menighetene i bispedømmet. Vi tror dette vil kunne være et viktig bidrag til å motvirke slitasje og utbrenthet blant lønnede og ulønnede medarbeidere.

Prosjektet Konfirmant-Impuls vil videreføres i 2009 som et tiltak for å imøtekomme menighetenes behov for et større arrangement for sine konfirmanter, samt å bidra til en fornyelse av arbeidsformene i konfirmantarbeidet. I etterkant av arrangementet vil det legges opp til en grundig evaluering for å kartlegge om tiltaket imøtekommer menighetens behov.

### **Menighetsbarnehagene**

Bispedømmet vil fortsatt oppmuntre menighetene til å beholde de resterende menighetsbarnehagene, og ser at dette lar seg gjøre der menighetsråd og andre medarbeidere er fokusert på den muligheten slike barnehager gir i forhold til trosopplæring og kontakt med foreldre og barn. Bispedømmet vil arrangere en fagdag for de ansatte i menighetsbarnehagene i 2009, for på den måten å bidra til inspirasjon og faglig utvikling i disse barnehagene.

### **Ungdom**

Mange av våre menigheter melder at ungdom som har vært aktive i menigheten som barn og tenåringer, nå deltar aktivt i frimenigheter når de blir 18-20 år. Denne aldersgruppen ser ikke

ut til å være bundet av konfesjonsgrenser, og deltar gjerne ”der det skjer noe”. En del av dem ser vi nok igjen i våre menigheter når de etablerer seg og får barn. Da kommer de med barna sine til dåp og til trosopplæring gjennom babysang, søndagsskole, barnegospel etc.

I forbindelse med prosjektet 18-30, har vi arbeidet med grunnene til at vi har kontakt med færre unge enn tidligere i denne livsfasen. Vi har også drøftet ulike arbeidsformer for å snu denne utviklingen. Etter at det ble klart at denne saken ikke vil komme opp i Kirkemøtet før i 2010 har vi latt saken hvile noe for å prioritere andre områder som trosopplæringen. Våren 09 skal vi likevel ha det kirkelige arbeidet for aldersgruppen 18-30 år som sak på ungdomstinget og etter dette vil vi være klare for å trekke linjene i arbeidet videre.

Fra 2009 flytter vi ungdomstinget til våren før påske. Bakgrunnen for dette er noe sammensatt.

Ungdom i denne alderen er på flyttefot, det er ikke så mange som vet i oktober hvor de har tenkt å bo neste skoleår: det betyr at det hver år er mange som flytter ut av bispedømmet før de er ferdige med perioden de er innvalgt i ungdomsrådet.

Vi håper å kunne ta opp noen av de sakene som skal opp på Ungdommens Kirkemøte samme år, slik at delegatene dit har med seg noen innspill å styre etter.

Vi håper at dette skal være med å øke oppslutningen om ungdomstinget og kontinuiteten i ungdomsrådet.

Resultatmål 2.3.

### *Styrke kirkens diakonale og sosiale arbeid*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

I bispedømmet arbeider menighetene svært forskjellig med diakonale utfordringer. Der hvor det er en diakon/diakoniarbeider som leder arbeidet, er det større bevissthet i det å se at diakonien angår alle aldre og at alt arbeid i menigheten bør være preget av en diakonal holdning og handling. Vi har for tiden 41 diakoner og diakoniarbeidere som dekker 57 av bispedømmets 89 sokn. Flere menigheter arbeider med å opprette nye diakonale stillinger hvor det er særlig fokus på ungdomsdiakonale utfordringer.

Miljøfyrtårnsertifisering av menigheter og fellesråd og seminarer om hvordan vi tar vare på skaperverket har vært prioritert i 2008. Stavanger bispedømme har en ressursgruppe innen ”Forbruk og rettferd” med bred representasjon. I samarbeid med Grønn hverdag og Stiftelsen



Miljøfyrtårn ble menighetene Rossabø, Skåre, Vår Frelser, Utsira, Bokn, Førresfjorden, Nedstrand og Tysvær miljøfyrtårnsertifisert i 2008. Det pågår et arbeid for å få sertifisert Lura, Hana og Høyland menigheter i Sandnes prosti.



Nye miljøfyrtårn-menigheter i Haugesund prosti.

Arbeidet med å utarbeide retningslinjer i bispedømmet med sikte på forebygging og håndtering av seksuelle krenkelser der tillitsvalgte eller ulønnede er involvert, har hatt stor oppmerksomhet også i 2008. Diakoni- og undervisningsrådgiver startet på en runde med temakvelder i de ulike prostiene for menighetsrådsmedlemmer og frivillige medarbeidere. I løpet av 2008 ble kursrunden i prostiene avsluttet med temakvelder i Sandnes, Dalane, Karmøy og Ytre Stavanger prosti. Flere fellestråd og menighetsråd er i gang med å lage lokale retningslinjer for forebygging og håndtering av seksuelle krenkelser basert på Veiledningshefte fra KA/KKD og bispedømmets retningslinjer. Diakonirådgiver har hatt foredrag om bispedømmets arbeid med temaet på en konferanse arrangert av Kirkens Ressurssenter for seksuelle overgrep/Kirkerådet og har også hatt undervisning på en temadag for kateketer i Agder og Telemark bispedømme.

I august ble det for fjerde gang arrangert gratis folkefrokost i Stavanger. Det er Grønn Hverdag i samarbeid med Oikos, Stavanger Bispedømme og Ullandhaug økologiske gård som arrangerer frokosten. Hensikten er at folk skal få smake det som finnes på markedet av miljøvennlig og rettferdig handlet mat, samtidig som de skal få god informasjon om selve maten og hvor man får tak i den.



### Grønn frokost i Stavanger.

Stavanger bispedømmeråd deltar i samarbeidet om et kompetansesenter for institusjonsdiakoni ved Tasta sykehjem i Stavanger (etablert 2006). Kompetansesenteret har utviklet en diakonal profil som hittil ikke er dekket av andre læringsinstitusjoner i regionen. En viktig oppgave for senteret er å gi innhold til institusjonsdiakoni i en ny tid. Kompetansesenteret har dette året arbeidet med prosjektet Tro og mestring. Senteret har også arrangert seks kurskvelder med temaet Tro, en kilde til livsmot. Målgruppen for kurset er mennesker i yrkesaktiv alder som har en langvarig sykdom og / eller funksjonsnedsettelse, og deres pårørende.

Det har vært få tiltak hvor en har spesielt tilrettelagt for barn og unge med utviklingshemming. Fokuset har vært på inkludering i bestående grupper. Erfaringen tilsier imidlertid at det er behov for begge deler. Det bør være nok tilbud til at barn og unge kan benytte seg av begge typer tilbud, eller velge ett av dem.

#### b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Bispedømmets strategi sier at vi vil fremme en diakoni som lindrer nød og bygger inkluderende fellesskap. Av virksomhetsplan og handlingsplan framgår det hvordan bispedømmet vil realisere sine mål konkrete handlinger og tiltak.

Bispedømmets diakonirådgiver har hatt innføringskurs om Plan for diakoni i Den norske kirke for ansatte i Bjørgvin, Oslo, Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland bispedømmer.

Bispedømmerådet har i samarbeid med diakonirådgiver, kirkeverger, proster, diakoner og diakoniarbeidere laget en plan for innføring av den nye planen i menighetene. Målet er at menighetene skal ha ferdig en lokal diakoniplan i løpet av våren 2009.

Stavanger bispedømmeråd har opprettet stiftelsen Utstein Pilegrimsgard og bispedømmet har gjennom dette fått et senter som arbeider med stillhet, bønn og åndelig veiledning.

Pilegrimsgarden har i 2008 bl.a. gjennomført tverrfaglig fagdag om keltisk spiritualitet, åpne retreat, stille dager og retreatere i fastetiden i samarbeid med Kirkens Nødhjelp. Det blir gjort et fortløpende arbeid med å utvikle Pilegrimsgarden. I løpet av 2008 er det gjort ferdig seks soverom med bad.

I bispedømmet har vi nå tilbud om sorggrupper for ulike målgrupper, i et samarbeid på tvers av menighetsgrensene. Det holdes regelmessige sorggruppelederkurs på tvers av prostiene. I år har vi fokusert på samarbeidet med begravellesbyråene. Diakonirådgiver har hatt møte om Sorg og sorgoppfølging med diakoner og representanter fra byråene. I desember møtte diakonirådgiver og en gruppe diakoner representanter fra alle begravellesbyråene i Stavanger og Sandnes til samtale om temaet Støttegrupper for sorg i Stavanger bispedømme.

Stavanger bispedømmeråd og biskop hadde i juni møte med daglige ledere og styreledere for kirkens familievernkontorer i vårt bispedømme. Ny organisering som Kirkens Familievern (KF) stod sentralt i drøftingene. I 2008 ble det klart at samtale mellom Kirkens Familievern og Det norske Diakonhjem om en fusjon mellom virksomhetene, ikke førte frem.

Bispedømmerådet er i samtaler med Familievernkontorene i Haugesund, Egersund og Stavanger om det kan være tjenlig for kontorene å slå sammen styrene for virksomhetene til et regionstyre.

Bispedømmerådet har prioritert å arbeide for at mennesker med utviklingshemming lettere skal kunne delta aktivt i gudstjenestelivet. En tverrfaglig gruppe med prest, kantor og diakoner fra ulike steder i bispedømmet har arbeidet med tilrettelegging av gudstjenester i samarbeid med lokale menigheter. I tillegg ser vi en økende gudstjenestedeltakelse av mennesker med utviklingshemming som også har deltatt i klubber, weekender og i tilrettelagte tilbud om konfirmantundervisning.

Klubbarbeidet for voksne med utviklingshemming er i positiv utvikling. I 2008 er det i alt 16 tilrettelagte klubber. På flere foreldres oppfordring ble det i desember startet opp en gruppe for barn med Downs syndrom i alderen 0-6 år og deres familier i Kopervik menighet. Tilbudet favner familier på hele Haugalandet. Målsettingen er å gi et fellesskapstilbud med vekt på sosialt samvær og trosopplæring for de aller yngste. Ny klubb er også opprettet i Ålgård

menighet. Klubbarbeidet engasjerer en rekke frivillige medarbeidere og en gang i året arrangeres en klubbledersamling i nord- og en i sør fylket for å ivareta klubblederne.

Stavanger bispedømmeråds Diakonistiftelse Rogaland har i samarbeid med lokale menigheter i flere år arrangert weekendturer for mennesker med utviklingshemming. Dette året ble det arrangert to slike samlinger i bispedømmet. Trosformidling og gudstjenestearbeid står sentralt, men også fellesskap, samhandling og nye opplevelser er viktige moment.



Integrering av funksjonshemmede er en viktig prioritering.

Det har vært tørke i tilførsel av nye lønnsmidler på kapittel 7116. De statlige tilskuddene til bl.a. nye soknediakonstillinger løste ut betydelige kommunale og innsamlede midler, og var avgjørende insitament for styrking av diakonien i bispedømmet. Stavanger bispedømme har et sterkt ønske om å være en diakonal kirke, og ser det derfor maktpåliggende å be om ny lønnsressurs over kapittel 7116 for å kunne fortsette arbeidet med å initiere flere diakonstillinger.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Bispedømmet arbeidet høsten 07 med en grundig gjennomgang av eksisterende strategi. En valgte å bli stående ved den vedtatte strategien i 2008 og på kort sikt ivareta nye utfordringer ved å innarbeide disse i de årlige handlingsplanene. Et av ønskene har vært å fornye arbeidet med samlivsrelaterte tema som forebyggende ekteskapskurs og selvhjelpsgrupper for ektefeller som ikke lever sammen lenger.

Vi når i hovedsak voksne med utviklingshemming i tilrettelagt trosopplæring. Noen barn med utviklingshemming er integrert i det ordinære arbeid for barn, men det er også et behov for mer tilrettelagte tilbud. Utfordringen er å gi et adekvat tilbud som også er relevant for foreldre i en slitsom og travel hverdag. Økende grad av samarbeid med bl.a. foreldregrupper og kommunale tjenester vil bli prioritert.

I alt arbeid for mennesker med utviklingshemming er sosiale relasjoner viktig. I Stavanger bispedømme vil vi ta vare på frivillige medarbeidere og inspirerer menighetene til nyrekruttering av ledere som vil arbeide med denne gruppen.

Materiellutvikling til bruk i trosopplæringen for mennesker med utviklingshemming er en utfordring vi fortsatt vil jobbe med også i tiden framover.

Også for mennesker med utviklingshemming er det viktig å ha ulike valgmuligheter, og ha mulighetene til å delta både i små tilrettelagte grupper og det store menighetsfellesskapet. Det utfordrer oss til å tenke på tvers av menighetsgrenser og fortsette å utvikle gode tilbud som imøtekommer de ulike behov mennesker med utviklingshemming har.

Resultatmål 2.4.

### *Fremme samarbeid mellom kirkens organer, overfor frivillige kristelige organisasjoner og mellom kirke og samfunn*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Samarbeid overfor frivillige kristelige organisasjoner:

I Stavanger bispedømme har i 2008 nær alle menigheter misjonsavtale knyttet til en eller flere av de misjonsorganisasjonene som er med i SMM - samarbeidet. Det er enighet i Samarbeidsråd Menighet og Misjon Stavanger bispedømme (SMMS) om at menighetene aktivt skal oppmuntres til å ha flere misjonsavtaler parallelt, slik at de misjonsorganisasjonene som har få eller ingen avtaler, lettere kan få slike.

Vi ser at misjonsengasjementet i menighetene fremdeles fungerer veldig forskjellig. Noen menigheter utviser stor iver i sitt misjonsengasjement, og arrangerer turer for å ta misjonsprosjektet i nærsyn, har besøk og gjenbesøk til/fra vennskapsmenigheter, arrangerer misjonssamlinger, har regelmessig informasjon i gudstjenester, etc. Andre har et minimumsengasjement knyttet til et par takkoffer i året i gudstjenesten, og med forbønn for prosjektet nå og da. Imidlertid ser vi at bevisstheten omkring misjonsengasjementet i menighet og gudstjenesteliv gjennomgående øker. Vi ser også at de fleste menighetene nå selv tar initiativet til ny avtale når gammel avtale av diverse grunner går ut. Dette er gledelig. Både trosopplæringsreformen og gudstjenestereformen er gode redskaper til å gjøre menighetene enda mer misjonalt bevisst.

Bispedømmets fagdager om ungdomsarbeid er et viktig møtepunkt med faglig påfyll og aktuell informasjon for ansatte som jobber med ungdom i både organisasjoner og menigheter. Ansatte i de kristne organisasjonene inviteres regelmessig til både å delta og å informere om sitt eget arbeid i disse samlingene.

Stavanger biskop / Stavanger bispedømmeråd har jevnlig kontakt med Fellestrådene primært gjennom kirkevergene. Vi har faste møtepunkt med kirkevergelagets styre og har nedsatt en rekke arbeidsgrupper for å samordne virksomheten til beste for menighetene.

### **Samarbeid mellom kirke og samfunn**

Stavanger biskop tilstreber å bidra til økt kontakt mellom kirke og lokalsamfunn. Dette skjer eksempelvis ved at biskopen i programmet for de fleste visitaser legger inn møte med kommunepolitikere, bedriftsbesøk, besøk i idrettslag o.s.v.. Også i andre sammenhenger har Stavanger biskop en utstrakt kontakt med andre samfunnsinstitusjoner, blant annet i foredragsvirksomhet.

Kontakten med etniske minoriteter opprettholdes og prioriteres.

Biskopen står i et unik kontaktnettverk, som i 2008 bl.a. har resultert i en mild gave til konsertflygel i St.Petri kirke i Stavanger.

Stavanger biskop / Stavanger bispedømmeråd møter en rekke kommuner i løpet av året i drøftinger om ulike kirkebyggprosjekter og presteboliger. Noen av disse møtepunktene handler om å bidra til at kommuneadministrasjon og politikere kan få innsikt i menighetsbyggende virksomhet og utfordres i arbeidet med prioritering av off. ressurser. En rekke kirkejubileer bidrar også til naturlig kontakt og gjensidig forståelse av menighetenes avgjørende plass i gode lokalsamfunn.

I 2008 har biskop og bispedømmeråd sammen med lokale kirkelige myndighet investert mye tid i arbeidet for å få på plass en rekke prosjekter der kommunenes deltagelse er helt

avgjørende. Det gjelder utskillelse av Bogafjell sokn fra Høyland sokn og arbeidet med å få på plass både forståelse og budsjetttrammer for en flerfunksjonelt kirkeanlegg i det nye soknet. Det gjelder arbeidet med bl.a. å få på plass diakonalt profilerte ”bypreststillinger” på Nærbø og i Ølen for å møte noen av miljøutfordringene blant belastede ungdomsgrupper.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Samarbeidet mellom bispedømmet og fellesrådene har når det gjelder kursing av ansatte, vært gjensidig svært positivt i løpet av året. Vi nevner kort samarbeidet om ”Kurs og arrangementkalenderen”, ”Forebygging og håndtering av seksuelle krenkelser” og kurset: ”Service og kvalitet i kirken. Videre er fellesrådene og bispedømmet sammen om å gjennomført stand under Yrkesmessen, både i Stavanger, som er den store fylkesmessen, samt i Nordre Ryfylke, der ansatte fra begge arbeidsgiverlinjer deltar på lokal messe. Bispedømmet sammen med fellesrådene gjennomfører årlig innføringsdag for nyansatte uansett arbeidsgiverforhold. Det skjedde også høsten 08.

I regi av Samarbeidsråd Menighet og Misjon Stavanger bispedømme (SMMS) ble det 10. ressursheftet for forberedelse av gudstjenester utgitt. Heftet gjaldt for advents-, jule- og åpenbaringstiden kirkeåret 2008/2009. Ressursheftet ble også dette året sendt til alle gudstjenestemedarbeidere i Stavanger bispedømme. Det ble i tillegg videresendt elektronisk til alle medarbeidere i hele Dnk med ansvar inn mot gudstjenestelivet. Heftet er i tillegg del av det sentrale SMM's ressursbank.

SMMS arrangerte både fagdag og kveldseminar med tema hvordan vi kan møte de nyreligiøse strømningene både innenfor og utenfor vår folkekirke.

Misjonale menigheter er også ett av 4 seminarer på prostidagen under bispevisitasene.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Det er en utfordring i Stavanger bispedømme å styrke misjonsengasjementet blant ungdom og bevisstgjøre dem på etterfølgelse, kall og tjeneste. Stavanger bispedømme sammen med de 6 misjonsorganisasjonene i Samarbeidsråd for menighet og misjon (SMMS), planla derfor ungdomskonferansen ”Mission08” nyttårshelga 2007/2008. Denne ble ikke arrangert p.g.a. for få påmeldte. En viktig bestemmelse ble likevel gjort av arbeidsgruppa for konferansen i etterkant, da denne valgte å fortsette som nettverksgruppe og arbeide videre med temaet ”Misjon og ungdom”. Gruppa ønsker å være en ressursgruppe for SMMS, organisasjoner, arrangement etc.

Å bevisstgjøre menighetene på at de selv, gudstjenestene og menighetslivet skal være misjonale i sin grunnholdning, vil være svært viktig i årene framover. Menighetene må se

både Trosoplæringsreformen og Gudstjenestereformen som redskaper for å lykkes i Misjonsbefalingen.

Resultatmål 2.5

*Bidra til dialog og samhandling med andre kirke-, tros- og livssynssamfunn*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Vennskapsforbindelsen med Carlisle bispedømme i Church of England er videreført. Biskop Graham Dow var på et ukelangt besøk hos oss i juni, og han fulgte da biskop Baasland noen dager på visitas i Nordre Ryfylke. Han hadde ellers kontakt med enkeltmenigheter, og under oppholdet her undertegnet han en samarbeidsavtale med NMS vedr. utsendinger fra NMS til Carlisle bispedømme (korttidsmisjonærer/ettåring) med tanke på arbeid blant ungdom.

Studieturene for presteskapet fra vårt bispedømme i januar 2006 til the Evangelical Lutheran Church in Southern Africa (ELCSA), har lagt grunnlaget for samarbeidsavtalen som ble undertegnet 9. mars 2008 i East London, Sør Afrika. Samarbeidsavtalen med ELCSA - Cape Orange Diocese (COD) går minst fram til 2014. Stavanger biskop og leder i Stavanger bispedømmeråd skrev under fra vår side. Avtalen inneholder bl.a. ønske og forpliktelse om gjensidig erfaringsutveksling, utveksling av medarbeidere, besøk til hverandre, samarbeid om diakonale prosjekter etc. Samarbeidsavtalen mellom våre to bispedømmer bygger på den avtalen som allerede er inngått mellom våre nasjonale kirker. Både Det Norske Misjonsselskap og Kirkens Nødhjelp er med også i samarbeidsavtalen mellom våre to bispedømmer.

Det er de siste årene opprettet ulike lokaløkumeniske organer i Haugesund og Bryne. Lokale proster og prester representerer kirken i disse sammenhengene. I Stavangerregionen har det i 2008 blitt opprettet et Stavanger økumeniske forum, som samler prester fra tre prosti sammen med pastorer og menighetsledere fra andre kirkesamfunn. Dette forum har avløst biskopens lokaløkumeniske samtalegruppe, som det viste seg vanskelig å samle regelmessig. Bispedømmets administrasjon er representert i komiteen for Stavanger økumeniske forum nå i oppstartsperioden.

Porvoo-avtalen er hos oss konkretisert ved at 4 prester (snart 5) har fått lisens til å forrette gudstjenester i den anglikanske menigheten i Stavanger.



Norske prester ved Forsvarets lokale avdelinger tar del i regelmessige tverrkirkelige prestesamlinger for internasjonale prester knyttet til NATOs anlegg på Jåttå

Det nære samarbeid med Metodistkirken i rammen av "Nådens fellesskap" om weekendkurset "Emmausvandring" har fortsatt, og det videreføres i 2009.

Kontakten med andre tros- og livssynssamfunn ivaretas langs to linjer. For det første har biskopen hatt uformelle kontakter med ulike religiøse ledere. For det andre er Den norske kirke representert i en lokal dialoggruppe for tro og livssyn i Stavanger. Denne gruppa ble opprettet som en frukt av Verdikommisjonen. I 2008 var bispedømmet representert på samlinger under den første Ramadanfestivalen som ble arrangert i Stavanger.

Kontakten med ulike innvandrergupper er i stor grad ivaretatt av Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA), som bispedømmet ser på som sin forlengede arm på dette området. I tillegg har flere menigheter eget arbeid rettet mot innvandrergupper.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Strategiplanen for Stavanger bispedømme uttrykker at vi ønsker menigheter som inkluderer mennesker av ulik nasjonalitet, bygger ut vennskap og samarbeid med menigheter i søsterkirker i vårt eget land og andre land

I forlengelsen av samarbeidsavtalen med COD er det lagt et løp for sterkere involvering av lokalmenighetene. Første uka av mars vil alle menigheter de kommende år ha særlig fokus på vennskapsbispedømmet i sør gjennom informasjon, forbønn og takk, utfordringer til handling etc. Noen menigheter har for eksempel latt seg utfordre til å ta ansvar for å holde studieutgiftene til studenter som tar presteutdanning i SA.

Bispedømmet videreutvikler sitt samarbeid med Carlisle i 2009 i samarbeid også med NMS som vil sende unge mennesker fra Stavanger til ettårstjeneste for å bistå menighetene i Carlisle med styrking av ungdomsarbeid. En egen koordinerende misjonær skal følge opp disse ungdommene og samtidig være ressurs for Carlisle bispedømme i deres menighetsutvikling.

For samarbeidet med ELCSA-Cape Orange bispedømme, har bispedømmerådet opprettet en egen arbeidsgruppe som skal bidra til å konkretisere samarbeidsavtalen.

Stavanger bispedømme vil fortsatt prioritere bred støtte til KIA slik at det arbeidet som er i meget god utvikling kan dekke flere områder av bispedømmet.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Arbeidsgruppa for samarbeidsavtalen mellom Stavanger bispedømme og ELCSA-Cape Orange bispedømme (COD) vil i nært samarbeid med tilsvarende arbeidsgruppe i COD, være i dialog for å konkretisere samarbeidsavtalen. Diverse forskjeller når det gjelder kultur og særlig økonomi, gjør avtalen utfordrende, og gjensidigheten i avtalen vil bli satt på prøve. Å lykkes med dette, vil også være en del av en slik avtale.

## Resultatmål 2.6

### *Stimulere til utfoldelse av kunst og kultur innen kirken*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Stavanger bispedømme har et rikt sang og musikkliv i menighetene. Orgelparken er en av landets beste. Få bispedømmer har så mange kantorer i 100 % stillinger. Riktignok sliter vi nå med rekruttering av nye kirkemusikere etter at kirkemusikklinjen ved avd. kunsthøgskolen på Universitetet i Stavanger er avviklet.

Det frivillige kulturliv i form av et mangfold foreningsliv både for barn, unge og voksne er fortsatt sterkt; også i lokalmenighetene. Eks.vis har Stavanger bispedømme samlet sett et høyere medlemstall i speidergrupper i regi av KFUK/M og Norske speiderforbund enn noe annet sted i landet. Ung kirkesang har den største konsentrasjonen av barne- og ungdomskor nettopp i dette bispedømmet. Slik sett finnes mange indikatorer på et vitalt frivillig kulturliv som menighetene og lokalmiljøene drar stor nytte av og vet å verdsette.

Dans og drama som uttrykksformer er i vekst i menighetene.

Kirkekunst som integrert del av de mange kirkebyggingsprosjektene de siste årene, gjør også at bispedømmet forvalter stor verdier.

Den største regionalavisen inneholder ikke lenger bare fredagsannonser for gudstjenestelivet i menighetene, men har nå også fått fast annonsering av kulturarrangement i kirkene påfølgende uke. Bedre enn før synliggjøres kultur mangfoldet i våre menigheter.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Stavanger bispedømmeråd søkte sammen med Stavanger kirkelige fellesråd om støtte til 18 ulike kulturprosjekter gjennom Stavanger 2008 som europeisk kulturhovedstad. Samlet

søknadssum ca.25 mill. 3 prosjekter fikk støtte: 1. Stjernevandring i Egersund/fornyelse av middelaldertradisjon; 2. Skåre kirke, Haugesund som kulturkirke og 3. generelt tilskudd til Stavanger kirkelige fellesråds kulturprosjekter. Disse prosjektene er nå på skinnene. Imidlertid har arbeidet med flere av prosjektene under realisering selv om en ikke fikk direktetilskudd fra Stavanger 2008. Av de større prosjektene nevnes Pasjon i Stavanger domkirke; St.Svithun dager; nordisk kirkemusikksymposium o.s.v. Stavanger bispedømme arrangerte sammen med KA og Stavanger kirkelige FR Nasjonal kirkebyggkonferanse i Stavanger sept. 09 der kirkebygget som kulturbygg nødvendigvis var et sentralt fokus både tematisk og opplevelsesmessig.

Skåre kulturkirke fikk støtte fra Stavanger 2008 til å etablere et vital kultursenter for mange spennende kulturmøter der det store mangfolk av kulturaktører bidrar i samarbeid med menighetene i Haugesund.

St:Petri kirke var åstedet for åpning av Stavanger 2008 etter at kirken hadde gjennomgått en totalreovering og utbygging for ca. 110 mill. Kirken har blitt et aktivum for mange kulturuttrykk gjennom hele kulturhovedstadsåret og framstår nå som et av byens sentrale kulturrom.

Det som preger de mange kulturtiltakene er at de kirkelige arrangører tilrettelegger sine ulike tiltak i nært samarbeid med et mangfold av ulike kulturaktører.

Stavanger biskop har sterkt bidradd til å utfordre alle som bygger nye kirkebygg eller tilrettelegger eksisterende eksisterende kirkebygg om å arbeide målbevisst med god kirkekunst, en god plassering av orgler tilpasset byggene og tilstrekkelig plass i kirkerommet for aktiv bruk av dans og drama og et allsidig musikkuttrykk.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Stavanger biskop og bispedømmeråd ønsker at Stavanger regionen skal kunne tilby menighetene kvalifisert veiledning for bl.a. å kunne dra nytte av de offentlige støtteordningene for å videreutvikle et mangfoldig kulturuttrykk i kirkene i samarbeid med profesjonelle og frivillige kulturmedarbeidere. Derfor har bispedømmerådet søkt om midler til stilling som kulturmedarbeider fra kuturbudsjettet i KKD.

I Stavanger området har bispedømme vunnet betydelige erfaringer gjennom en omfattende kirkebygging. Det er også den naturlige årsak til at både nasjonal kirkebyggkonferanse i 2000 og i 2008 ble lagt til Stavangerområdet. Her er svært mye erfaring å hente hva gjelder prosjektutvikling, arkitektonisk tilnærming, funksjonalitet, lyd og lys, kunstnerisk utsmykking, sambruk, forvaltning, orgelbygging, finansiering etc. som vil kunne være en

ressursbank for hele vår kirke gjennom et framtidig kultursenter. Kirkebygg og kirkens funksjonalitet er grunnforutsetninger for et allsidig kulturuttrykk i våre menigheter, og kirkebyggene representerer i seg selv ufattelige kulturverdier som må ivaretas, holdes levende og utvikles i rammen av et av våre kulturelle ressurs – om kompetansesentre. Stavanger har forutsetningene og tilgangen på mye av denne kompetanse – og begeistring! Vi tror at hele vår kirke vil kunne dra nytte av dette kompetansetilfanget gjennom Kirkerådets kirkearkitekt som nå er lokalisert til Stavanger. Bispedømmerådet gav i 2008 ut en ressursperm med konkret hjelp til kirkebyggingsprosessen og til arbeidet med restaurering og bedre funksjonalitet i kirkebygget. Materiale har solgt i et betydelig antall, og har blant annet vist vei i løsningen av utfordringer i kirkerommet ved utprøving av gudstjenestereformen.

#### Resultatmål 2.7

### *Legge til rette for økt deltagelse og styrking av det kirkelige demokratiet*

#### a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Det legges til rette for å styrke det kirkelige demokrati gjennom å gi de kirkelige organer kunnskap og innsikt i sine arbeidsoppgaver. Ved å øke de tillitsvalgtes kompetanse styrkes det kirkelige demokratiet. Derfor tilbys innføringskurs til alle nyvalgte menighetsrådsmedlemmer. Dessuten har en betydelig andel av de kurs og samlinger som gjennomføres også tillitsvalgte som målgruppe.

Arbeidet som ble igangsatt i 2008 med planlegging og gjennomføring av demokratireformen representerer et betydelig satsningsområde som har som siktemål å legge til rette for økt deltagelse og styrking av det kirkelige demokratiet.

#### b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Stavanger bispedømmeråd samlet 31.10.08 - 01.11.08 70 menighetsråds- og fellesrådsledere til ledersamling. Lederskap, erfaringsdeling og demokratireformen var sentrale tema under samlingen. Vi tror samlingen vil øke engasjementet for fortsatt deltagelse i tillitsoppgaver.

Det ble i 2008 igangsatt et arbeid med planlegging og gjennomføring av demokratireformen i Den norske kirke. Det er tilsatt demokratimedarbeider ved bispedømmkontoret.

Som ledd i ny forsøksordning med visitaser er Stavanger biskop opptatt av å ”sette” og ansvarliggjøre ledergruppen MR - leder, sokneprest og daglig leder / kirkeverge i forberedelse og gjennomføring av visitasene.

Stavanger biskop og Stavanger bispedømmeråd konstaterer at flere MR opplever at eget myndighetsområde utfordres av FR'enes oppgaver og ansvar. Fellestrådene sitter med økonomisk og personellmessig ressurs. Dette vil være drøftingstema både gjennom visitaser og i lederfora framover.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Stavanger biskop og bispedømmeråd gjennomfører etter hvert menighetsrådsvalg innføringskurs for nyvalgte menighetsrådsmedlemmer. Innsikt i menighetsrådenes arbeidsoppgaver bidrar til å styrke de lokale kirkelige organer.

I det offentlige rom og endog i lokalmenighetene er menighetsrådene rimelig usynlige organ. Uten større oppmerksomhet og innsikt i dette organets oppgaver og muligheter styrkes ikke nye kandidaters ønske og vilje om å la seg engasjere til menighetens best. Bispedømmet vil bruke sin nye informasjonstilnærming i arbeidet for å øke oppmerksomheten om dette viktige organet i menighetene.

Resultatmål 2.8

*Påse at egen virksomhet har en organisering, kompetanse og kapasitet som er brukerorientert og tilpasset oppgavene*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Administrasjonen ved Stavanger bispedømmekontor ble i 2007 inndelt i to avdelinger: Menighetsutvikling og service (personal, økonomi og forvaltning). To av de eksisterende stillingene ved kontoret ble omgjort til avdelingslederstillinger.

Det er lagt vekt på at det ved bispedømmekontoret skal foreligge en bred faglig kompetanse. Innen økonomi- og personalområdet er det foretatt en betydelig styrking av rutiner og sikring av disse.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Det er gjennomført en omorganisering av administrasjonen ved bispedømmekontoret. Vi ser ikke behov for ytterligere omorganiseringer av kontoret i tiden som kommer.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Det er en utfordring i tiden som kommer å gjøre enkelte funksjoner mindre sårbare. På grunn av at mange oppgaver skal dekkes av forholdsvis få medarbeidere, er flere fagområder dekket av bare en person. Dette gjør virksomheten sårbar ved sykdom og fravær. Samtidig foreligger ikke tilstrekkelig stillingsressurs til å legge til rette for reserveløsning i alle funksjoner. Vi vil arbeide aktivt med å hente inn prester med særlig kompetanse til å kunne dekke oppgaver vi ikke har kapasitet eller spisskompetanse til å følge opp gjennom fast stab. Nytt personalreglement har medført at tilsettingsarbeidet beslaglegger mye tid og arbeidskraft ved bispedømmekontoret. Med kun en hel stilling som personalrådgiver ved kontoret må det nødvendigvis merkes. Også stiftsdirektørens tid bindes betydelig av tilsettingsarbeidet. Tilsettingsarbeid er av avgjørende betydning for virksomheten, men vi vil måtte lete etter tidsbesparende faktorer i tiden som kommer.

Kontoret må styrkes innen personalforvaltningen både kvalitativt og m.h.t. personalressurs.

Resultatmål 2.9

### *Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Vi har langt på vei klart å oppnå dette resultatmålet, og vi kjenner ikke til at gudstjenester eller kirkelige handlinger har måttet avlyses pga. mangel på prest eller vikar. Fra enkelte menigheter der man har hatt ledighet, har det vært uttrykt uro over at man har måttet forholde seg til flere forskjellige vikarer.

Det er i 2008 opprettet én ny prestestilling: stillingen som fengselsprest/prostiprest i Nordre Ryfylke prosti.

I forbindelse med stillingsutlysninger kan det nevnes at vi på slutten av året har initiert bruk av Webcruiter (elektronisk utlysning). Dette fordrer en viss tilvenning, både for administrasjon og aktuelle brukere, men det synes å kunne bli et greit verktøy i forbindelse med tilsettingssaker.

Vi er inne i et visst generasjonsskifte i lederstillinger, idet 3 nye proster (av totalt 10) ble utnevnt i 2008 (to av dem har tiltrådt). Til prosteembetene har det vært tilfredsstillende søkertilgang tallmessig, men vi savner kvinner på disse søkerlistene.

Et tiltak for å sikre menighetene geistlig betjening kombineres med tilrettelegging personalt for noen av våre seniorprester, og tre av våre fast ansatte seniorer har hatt overgang til seniorpreststatus: En prost, en sokneprest og en studentprest. Disse tjenestegjør nå dels i ledighet, dels i funksjonsbytte med kapellan og dels som menighetsprest. Tiltaket synes å være vellykket. I tillegg til disse har tre av prestene våre (2,3 årsverk) fått tittel prostiprest og nye arbeidsområder. En prosjektprest er gjort til fung. sokneprest i det nyopprettede Bogafjell sogn (Sandnes prosti) med 0,8 off. stillingsressurs.

For å sikre en god utnyttelse av presteressursene yter vi noen mindre tilskudd til noen samarbeidsstillinger der kirkelig fellesråd bærer det alt vesentlige av lønnsutgiftene. Stillingsinnehaverne gjør da fast vikartjeneste på sokneprestenes frihelger og i ferier (Randaberg, Rennesøy, Undheim, Nærbø, Bekkefaret, Hjelmeland, Torvastad).

I 2008 var det 9 tilsettingssaker i bispedømmet (faste stillinger), derav tre prosteembeter. (I tillegg var det utlysning og tilsetting i et to-års vikariat). Én av stillingene ble lyst ut to ganger, men fikk ikke søkere. Til de øvrige 7 stillingene var det totalt 52 søkere, med fra 3 til 15 søkere på de ulike stillingene. Vi ser en klar tendens til at søkertilgangen avtar, og 2009 vil kunne gi oss betydelige utfordringer når det gjelder den geistlige betjening, særlig stillinger ute i distriktene.

Vikartilgangen har vært stort sett tilfredsstillende så langt, men et par steder har gitt oss utfordringer som vi har strevd med å møte.

I beskjeden utstrekning dekkes vikarbehov ved at egnede lekfolk får biskopens fullmakt til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger (jfr. Tjenesteordning for biskoper, § 10.2).

Beredskapsordningen for prester fungerer stort sett bra. Ryfylke beredskapsområde betjenes av prestene i de to Ryfylke-prostiene, og en god kollegialitet danner grunnlag for en praktisk vaktordning/utrykningsordning.

Prostenes administrering av prestenes frihelger, fridager og ferier synes å fungere tilfredsstillende. Arbeidsplassundersøkelsen 2008 viser framgang både når det gjelder planlegging og uttak av fridager (4,5 på begge). Pr. 30.11.08 var det 194 fridager til rest. 135 feriedager er innvilget overført til 2009, dvs. ca. et halvt årsverk.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Bispedømmet har følgende strategi og rutiner når det gjelder geistlig betjening/vikarer: Ved behov for vikar til enkelttjenester: Prost/prosteseekretær har som oppgave å engasjere vikar. Dersom dette ikke lykkes, meldes behovet til bispedømmekontoret som finner en løsning.

Ved behov for vikar til lengre engasjement: Vikarbehovet meldes til bispedømmekontoret, og biskopen engasjerer vikar.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Prostene administrerer vikarløsningene stadig bedre. Lengre vikariater løses i nær kontakt med biskopens administrasjon for en best mulig ressursutnyttelse.

Den generelle nedgangen i antall søkere stiller oss overfor utfordringer og problemstillinger vi hittil har unngått. Det vil kreve større og mer aktiv innsats å sørge for prestedekning i alle ledige stillinger i 2009.

Resultatmål 2.10

### *Tilpasse prestetjenesten til lokale forhold og utfordringer*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Prostene er inne i UPP, utviklingsprogram for proster, og har mange steder godt grep på ledelsen av prestetjenesten i prostiene.

Den nye tjenesteordningen med konkretisering av tjenestedistrikt og samarbeidsområder synes å fungere godt.

Arbeidsbeskrivelse for den enkelte prest er på plass i de fleste prostier (7 er helt ferdige, 3 er nær fullføring).

Fortsatt er det slik at bispedømmerådet utformer arbeidsavtalen, grundokumentet, som angir rammeverket som gjelder for den enkelte stilling, med lønnsfastsetting og eventuelle særlige vilkår knyttet til stillingen.

Vi har i 2008 begynt å se nærmere på behovet for å tilpasse prestetjenesten til særlige behov som måtte være i menighetene og blant de tilsatte. Krysningpunktet mellom menighetenes og den enkelte prests behov har vi ansett som viktig å se nærmere på, og på frivillig basis har vi fått til noen positive løsninger. Vi har ennå ikke noen spesialiserte prestestillinger, men seniorperspektivet har vært i fokus.



For øvrig ser vi at ansatte i andre livsfaser krever vår oppmerksomhet, for eksempel yngre prester og deres familiesituasjon, og prester som midt i livet har særskilte ønsker/planer vedr. kompetanseutvikling.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Arbeidet med individuell tilrettelegging av prestedtjenesten har fortsatt i 2008. Tre prester er blitt seniorprester, to av dem med endret arbeidssted. Tre prester er blitt prostiprester ved avgang fra tidligere fast menighetsstilling.

Dette arbeidet vil bli videreført i den grad det anses som tjenlig, bl.a. må menighetstjenesten bli opprettholdt på et tilfredsstillende nivå.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Vi ser at det ikke er så enkelt å få utnyttet spesialkompetanse på ulike felt. I praksis er det noe komplisert å få dette til uten at det går ut over egen menighetstjeneste eller at kolleger blir belastet med ekstra arbeidsoppgaver. Vi har imidlertid en intensjon om å arbeide videre med dette.

Snittalderen på våre arbeidstakere er forholdsvis høy. Med tanke på det generasjonsskiftet som kan og bør komme, trenger vi tilsetting av yngre arbeidstakere og betydelig flere kvinner i denne tjenesten.

Resultatmål 2.11

*Utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten hos den enkelte prest*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Bispedømmets kompetanseplan gjelder for treårsperioden 2008-2010 og er førende for vårt arbeid med kompetanseutvikling.

I kompetanseplanen er det vedtatt vedtatt at det skal legges opp til en utenlands studietur pr. periode, og denne periodens studietur ble gjennomført allerede i januar 2008. Det var en fellestur til Egypt med vekt på møte med den koptiske kirke, religionsdialog (islam) og faraonisk historie. 45 prester deltok, og 8 av dem har hittil skrevet poenggivende oppgave i etterkant av studieturen; én av dem har utvidet oppgaven til SPP modulnivå.

På etterutdanningsområdet skjer det ellers en omlegging fra SPP (spesialkompetanse i praktisk prestetjeneste) til mastergrad, og REU-søknader i 2008 viste at arbeidstakerne begynner å forholde seg til dette.

Vi ser for øvrig at arbeidet med et kompetansekart ikke helt har fått gjennomslag blant de ansatte. Vi viser til omtale under punkt c.

REU har i løpet av 2008 gjennomført en undersøkelse mht til felles studieturer. Undersøkelsen hadde en svarprosent på ca. 70 og er bearbeidet av ekstern instans.

Det har ellers vært arrangert forskjellige fagdager, kurs og seminarer for ansatte av alle kategorier, og disse har hatt jevnt god deltakelse. Til sammen har 44 av off. prester vært med på ulike kurs.

Som et viktig tiltak vedr. holdning og motivasjon ble det i juni gjennomført en medarbeiderdag der både bispedømmerådsansatte og fellesrådsansatte var invitert. Arrangementet, som ble holdt i den nyrestaurerte St. Petri kirke, samlet ca. 450 deltakere, derav 90 prester i off. stilling (86 %).

Alle prestene er generelt innvilget rett til en ukes permisjon årlig til fordypning (studier) eller retreat, uten utgifter for det offentlige.

I 2008 ble prestene oppfordret til å gjøre seg kjent med vårt nye retreatsenter Utstein Pilegrimsgard. Dette skjedde ved at arbeidsgiver betalte for et tredagers opphold på Pilegrimsgarden for dem som ønsket å benytte stedet. Denne ordningen vil bli videreført, og det legges opp til 4 tilsvarende retreatter i mars 2009.

Vi har videre sett det som tjenlig å legge til rette for en samtaleordning for våre ansatte. To av våre erfarne pensjonister (menn) har vært tilgjengelig for samtaler, sjelesorg, veiledning m.v. De er i løpet av året supplert av en kvinne. Virksomheten har hovedsakelig hatt tilhold i Stavanger, men med noen samtaledager også i Haugesund. Tjenesten vil bli videreført i 2009, med en ny lokalisering i Stavanger/Sandnes-området i løpet av året.

Vi merker for øvrig en voksende interesse for spiritualitet og åndelig veiledning, dels gjennom etter-/videreutdanning, og dels gjennom deltakelse på ignatiansk retreat m.v.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Vi henviser her til kompetanseplanen 2008-2010 som fulgte fjorårets rapport.

Den gjennomførte undersøkelsen vedr. studieturer blir behandlet av REU første kvartal 2009.

Vi ser at det er utfordringer mht. omlegging av kompetansegivende etterutdanning – fra SPP til mastergrad.

Vi satser ellers på en veksling mellom medarbeidersamlinger (alle kirkelig ansatte) og prestekonvent (alle prester) annethvert år. I tråd med dette blir det arrangert prestekonvent juni 2009.

Arbeidet med en håndbok for Stavanger bispedømme er startet og vil bli fullført i 2009.

Etter en viss stillstand er arbeidet med ABV igjen i gang. Fire grupper med tverrfaglig sammensetning ledes av fire av våre gruppeveiledere (tre prester og en diakon). Til sammen 11 prester i off. stilling deltar.

For øvrig viderefører vi ordningen med en årlig friuke til fordypning eller deltakelse på retreat.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Arbeidet med kompetansekartet vil bli intensivert iht. KKD's brev av 7. jan. 2009. Prostene vil bli utfordret til en mer aktiv bruk av kompetansekartet for å utnytte prestenes samlede kompetanse på en bedre måte.

Vi vil vektlegge sammenhengen mellom ønskene om kompetanseutvikling slik de kommer til uttrykk i medarbeidersamtaler, og søknadene til REU/kursarrangører.

Når det nå lyses ut ny utdanningsrunde for AVU, ser vi behovet for at veilederkorpset vårt blir utvidet (kun 5 av veilederne er prester lønnet av BDR, og av disse er to proster).

Resultatmål 2.12

*Motivere og tilrettelegge for flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og i lederstillinger i kirken*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

I Stavanger bispedømme er 2 av 10 proster kvinner. Den ene av disse går av tidlig i 2009. Til tre ledige prosteembeter meldte det seg kun én kvinne som søker (søknaden trukket). Tre menn ble utnevnt.

Ved de 9 stillingsutlysningene totalt (inkl. prosteembetene) var det 38 søkere, og 6 av disse var kvinner. 8 personer (alle menn) søkte mer enn én stilling. Kun én av disse fikk stilling (prost). Det ble for øvrig bare tilsatt menn i de ledige, faste stillingene i 2008.

Vi har nå en kvinneandel i stillinger på 13,8 % (inkl. ledige stillinger), årsverk 12,8 %, en svak økning. Konklusjonen på dette punktet er at vi må gjøre et betydelig arbeid for å øke kvinneandelen av menighetsprestestillingene generelt og av prostestillingene spesielt.

Stavanger bispedømmeråd har som gjeldende tilleggskriterier ved tilsetning i stillinger at en vil søke å tilsette flere kvinner og flere yngre søkere. På denne bakgrunn må tilsetningspraksis stadig evalueres og følges nøye.

Én kvinne/kapellan er gjort til fung. sokneprest da tilsatt sokneprest ønsket å gå over i en seniorprestrolle. Dette har fungert godt.

#### b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Stavanger bispedømmeråd ønsker at flere kvinner søker stilling i bispedømmet. Kvinner oppfordres til å søke ved alle prosteutlysinger, dog ikke til andre prestestillinger. Innstillingsråd og bispedømmeråd har fokus på behovet for flere kvinner i stillinger.

#### c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Det er fortsatt behov for en aktiv holdning og en positiv agering når det gjelder rekruttering og tilsetning av kvinner i bispedømmet. De kvinner som søker stillinger hos oss, har oftest en tilknytning til bispedømmet fra før, enten ved at de allerede er i stilling, eller de har familieband hit. Det er likevel få kvinner på søkerlistene, og antallet søkere generelt har gått ned. Vi vil prøve å rekruttere inn flere kvinner uten at de nødvendigvis har noe forhold til bispedømmet fra før. Kontakt med studiestedene, Veien til prestejeneste, eksponering av bispedømmet som et område der kvinner ønskes velkommen til gode arbeidsvilkår er momenter vi vil legge vekt på.

Stavanger bispedømme gir kvinner gjennomgående god lønsmessig uttelling. Vi kan ikke se at lønsmessige forhold skulle hindre rekrutteringsarbeidet.

Kvinner er også forholdsvis godt prioritert i kompetansearbeidet i bispedømmet, og vi ser at også yngre kvinner søker kompetansegivende kurs. Med tanke på prostestillinger/ lederstillinger i kirken kan kvinners deltakelse gjerne spisses inn mot lederutviklende tiltak.

### Resultatmål 2.13

## *Styrke ledelsen av prestetjenesten, samordningen mellom prestene og kirkens valgte organer og samvirket mellom prestene og andre kirkelig ansatte*

#### a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Prostiene våre synes å fungere godt, både mht. ledelse, arbeidsfordeling, beredskap og kollegialitet.

Arbeidsplassundersøkelsen viser at prostene har en god hånd om ledelsen i prostiene, særlig det relasjonelle, og vi er i nærheten av en måloppnåelse i dette – med noen variasjoner mellom de enkelte prostier (score fra 4,6 til 5,7, snitt på 5,3).

Prostene har ført medarbeidersamtaler med alle prestene (92). Det har i tillegg vært introduksjons- og sluttsamtaler (13). Milepælsamtaler har hittil et beskjedent omfang (til sammen 5).

Prostene har hatt medarbeidersamtale med fung. biskop. Vi har videreført ordningen med at prostene har halve dager ved bispedømmeadministrasjonen med gjennomgang av utfordringer, oppfølgingsbehov, personalsituasjon, budsjett m.v. Det legges til rette for felles drøftingsmøter mellom bispedømmeråd, proster og bispedømmestab.

Ordningen med prostivisitaser er videreført som prøveordning. I disse har prostene en viktig ledelses- og tilretteleggingsfunksjon, bl.a. i samtaler med både prester og andre kirkelig tilsatte og MR-ledere. Prosten sørger også for at ledergruppen MR-leder/sokneprest/ daglig leder/kirkeverge fungerer i forberedelse og gjennomføring av visitasene og pleier kontakt med disse. Det er også prosten som leder det lokale arbeidet med visitasgudstjenestene og som leder prostidagen for ansatte og tillitsvalgte under visitasen. Dette markerer prosterollen på en tydelig måte. Prostene besøker regelmessig menighetsrådene og fellesrådene og har samtaler med disse.

Arbeidsplassundersøkelsen viser ellers at prestene generelt opplever samarbeidet med menighetsråd og øvrige ansatte godt (snitt på 4,7 og 4,8)

I kursvirksomhet og fagdager i bispedømmet legger vi vekt på deltakelse av flere faggrupper samtidig (trosopplæring, konfirmantlærerkurs, diakonale kurs, gudstjenesteliv m.v.). Dette gjelder også ABV som foregår som tverrfaglig gruppeveiledning. I betydelig grad har ulønnede medarbeidere og tillitsvalgte blitt inkludert i bispedømmets kurs og ulike samlinger.

Arbeidet med ensartede prosedyrer for konflikthåndtering er videreført. Retningslinjer for dette arbeidet inngår som en del av samordningsavtalene mellom Stavanger bispedømmeråd og de enkelte fellesråd. Det er i 2008 invitert til teamutvikling for menighetsstaber, og dette prosjektet settes i verk januar 2009.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Arbeidet med ledelse av preste-tjenesten er inne i et godt spor, og prostene utøver denne ledelsen på en god måte.

Vi har lagt vekt på å ha nære og gode relasjoner til fellesrådene. Det er faste møtepunkter mellom biskop, stiftsdirektør og kirkevergelaget, der saker som berører begge linjene i kirken, blir tatt opp til drøfting og avklaring. Prostene er – som ovenfor nevnt – i løpende kontakt med kirkevergene i sine respektive prostier. Vi har videreført arbeidet med en felles kurskatalog, og arbeidsgrupper er sammensatt av representanter fra begge arbeidsgiverlinjene. Fra biskopens og bispedømmerådets side er man bevisst på at fagdager, kurs, temadager osv. i størst mulig grad skal ha både prester, andre ansatte og tillitsvalgte (rådsmedlemmer) som målgruppe.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

Samvirket mellom proster og kirkeverger kan ytterligere avklares og utvikles. Det er fortsatt utfordringer med å få dette til å fungere, særlig i områder med én prost og mange kirkeverger.

Resultatmål 2.14

### *Sikre gode arbeidsvilkår for prestene*

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Arbeidet med arbeidsbeskrivelser er på det nærmeste fullført (7 av prostiene er på plass, enkeltbeskrivelser i 3 av prostiene gjenstår).

KIFO-rapporten om arbeidsmiljøet for prestene i bispedømmet kom oss i hende i 2008, og rapporten viser tydelig at det er forhold som må tas tak i. En partssammensatt arbeidsgruppe tar dette arbeidet videre i 2009.

Den årlige arbeidsplassundersøkelsen kan sies å være en termometer når det gjelder prestenes opplevelse av arbeidsmiljøet, relasjoner til ledelse og andre ansatte, opplæring og oppfølging, fysiske arbeidsforhold, boligforhold og fritidsordninger.

I Stavanger bispedømme er variasjonene i svarene små fra år til år. Best verdi får forholdet til prostene (5,3), mens informasjon fra/kommunikasjon med ledelsen scorer lavest (4,1). En merkbar framgang finner vi når det gjelder arbeidsplaner/arbeidsbeskrivelser, og mye tyder på at arbeidet med planer og beskrivelser, et arbeid som på det nærmeste er fullført i 2008, har hatt positiv innvirkning på prestenes opplevelse av egen arbeidssituasjon. Det ser også ut til at man etter hvert får bedre tak på planlegging og uttak av fritid (score 4,5 på begge).

Det som utfordrer arbeidsgiver, er meldinger som gjelder mobbing (4), arbeidsrelaterte helseplager og arbeidsinnsats mens man har vært syk. Mobbing er alvorlig, og det virker som om det er relasjonene til fellestrådsansatte som er blitt spenningsfylte. Det er den som kjenner seg utsatt, som har definisjonsmakten når det gjelder begrepet mobbing, og i alle fire tilfellene er vi kjent med at prostene er klar over situasjonen og har vært/er i dialog med dem det gjelder. Dette bør føre til at tilfellene løses. Vi vil ha oppmerksomheten henvendt på dette slik at det ikke utvikler seg større og helsefarlige konflikter.

De prestene som har lav score på enkelte punkter (verdiene 1-3) blir utfordret av prostene til å ta opp i medarbeidersamtalen det de er utilfreds med. På den måten blir de ansvarliggjort, og det kan tas tak i forhold som bør forbedres.

Svarprosenten i arbeidsplassundersøkelsen er 79 %.

Når det gjelder tematikken vedr. tjenesteboliger, viser vi til innledningen.

Det er i 2008 inngått en avtale med Stavanger Bedriftshelsetjeneste for prestene i Domprostiet, Ytre Stavanger prosti og Sandnes prosti (39 personer). Stavanger kirkelige fellesråd og Sandnes kirkelige fellesråd har avtaler med samme firma for sine ansatte. Ordningen med samtaler (sjelesorg, veiledning m.v.) er videreført. Den omfatter prester, andre kirkelig ansatte og tillitsvalgte. To menn har vært samtalepartnere, og de er nå supplert med en kvinne.

Arbeid med en håndbok som gir orientering om alle ordninger for de ansatte, er i gang.

De to arbeidsgiverlinjene har fått felles retningslinjer for overgrepshåndtering.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet.

Samordningsavtalene mellom de to arbeidsgiverlinjene vil bli justert. Retningslinjer for konflikthåndtering er under utarbeidelse, og kurs blir holdt våren 2009. Vernerunder skal gjennomføres på alle arbeidsplasser iht. samordningsavtalene. Vikarløsninger ved sykdom, tjenestefri og permisjoner skal være forutsigbare og møte arbeids-takernes behov.

Teamutvikling iverksettes gjennom opplegg utarbeidet og ledet av Vågestykket.

c. Behovet for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmålet

HMS-arbeidet vil bli styrket gjennom kursing av nye verneombud og proster.

Samordningsavtalene mellom de to arbeidsgiverlinjene vil bli justert og oppdatert iht. nytt regelverk (bl.a. arbeidsmiljølov).

Bispedømmets introduksjonsprogram styrkes.

Nettsider (hjemmesider) med tilgang til bispedømmets ordninger vil bli utarbeidet.

### **3. Kommentarer til årsregnskapet 2008**

Kap. 349/3340 Kirkelig administrasjon

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr 21 031,-

Det var ledighet i undervisningsrådgiverstillingen fra februar til juni uten at det ble satt inn vikar. Sparte utgifter dekket inn økte lønnsutgifter knyttet til innføring av nytt lønssystem samt styrking av økonomiseksjonen med 40 % fra juni til desember.

Rådgiver kirkefag var sykemeldt våren 08, det samme var Biskop Baasland sommeren 08. Det påløp ikke vikarutgifter i fraværsperiodene. I tillegg fikk vi refundert lønnsutgifter til sekretær for prostekonferansen i Stavanger. Deler av lønn til personalrådgiver knyttet til arbeidsveiledning er belastet presteskapet. Det samme er andel lønn for økonomirådgiver knyttet til SAP- implementering.

Ser vi bort fra ledighet og ekstraordinære inntekter ville administrasjonskapittelet ha blitt gjort opp med et merforbruk på kr 300 000,- Nyrekruttering av kompetansearbeidskraft til undervisningsrådgiverstilling og økonomiseksjon medfører økte kostnader ut over det KKD har tatt høyde for i sine tilskuddsbevilgninger. Budsjettrammen for administrasjonskapittelet er derfor bekymringsfull.

Kap. 341/3341 Presteskapet

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr 204 745,-



Stavanger bispedømmeråd hadde et mindreforbruk på kr 894 000,- fra 2007 som ble overført til 2008. Egenandel for studietur til Egypt ble innbetalt med kr 343 000,-. Tilhørende utgifter til studieturen ble belastet regnskapet for 2007. I tillegg har følgende elementer bidratt positivt på budsjettbalansen:

- Ledighet kapellan / prostiprest stilling Haugesund høsten 2008
- Refusjon fra Kirkerådet av utgifter som ble belastet regnskapet i 2007
- Refusjon sykepenger oversteg utgifter til vikar i fraværperiodene

Mindreforbruk fra 2007 og ekstraordinære inntektene har gjort at vi kommer ut med et beskjedent mindreforbruk, på tross av at vi har bruk kr 1,6 millioner mer enn tildelingsbrevet for 2008 ga rom for.

Følgende budsjettposter har økt sammenlignet med tidligere år:

- Det har blitt vanskeligere å rekruttere kvalifiserte vikarer flere steder i vårt bispedømme, noe som har bidratt til at lønn har blitt brukt mer aktivt som motivasjonsfaktor. Vi har også engasjert vikarer som reiser fra sør til nord i bispedømmet, noe som naturlig nok fører til økte kostnader.
- For første gang la Stavanger bispedømmeråd inn egne midler ved de lokale forhandlingene for å kunne imøtekomme en del av de skjevhetene som har blitt skapt i sentrale forhandlinger de siste årene. Nybegynnerlønnen for prester har økt betydelig de siste årene, med det resultat at prester med 10 – 15 års erfaring satt med tilnærmet samme lønn som en nyutdannet. Denne utrettferdigheten kunne vi ikke leve med over tid, derfor ble det valgt å gå inn med egne midler.
- Utgifter til beredskap ble kr 370 000,- høyere enn i 2007. Dette forklares med økte satser til beredskap fra og med 01.01.08.
- Økte utgifter til enkelttjenester med kr 230 000,-
- Reiseutgifter økte med kr 309 000,- sammenlignet med 2007. Omkring halvparten av økningen kan forklares med økte satser for kilometergodtgjørelse.
- Flytteutgifter er en annen post som har økt betydelig sammenholdt med tidligere år. Årsaken er flere ansettelser med boplikt hvor prestene har rett på flyttetilskudd, i tillegg har gjennomsnittlige utgifter per prest økt.

På forsommeren i fjor vurderte Stavanger bispedømmeråd muligheten for å øke antall faste prestestillinger med en, basert på siste års betydelige mindreforbruk. Etter at regnskapet for 2008 er gjort opp, og budsjettet for inneværende år er klart, ser vi imidlertid at det dessverre

ikke er rom for å få på plass en styrket menighetspresttjeneste i de distriktene som trenger det aller mest.

Stavanger, den 25.02.09

Berit M Andersen  
Stavanger biskop, fungerende

Inger Kari Søyland  
Stavanger bispedømmeråd, leder

Åge Bognø  
Stiftsdirektør

Vedlegg:

Risikovurderinger, Stavanger bispedømme 2009

Etatsrapport 2008.

Handlingsplanen for 2009

Kompetanseplan 2008 - 2010

# **VEDLEGG: RISIKOVURDERINGER, STAVANGER BISPEDØMME 2009**

## **Risikovurdering, bispedømmerådsvalget**

### **Mål**

- At nominasjonsprosessen skal framskaffe kandidater som er representative i forhold til alder, kjønn og bakgrunn og som er godt kvalifiserte for oppgaven.
- At velgerne skal få god informasjon om kandidater og valgprosedyre
- At valget skal gjennomføres korrekt i alle sokn
- En valgdeltakelse som tydelig overgår gjennomsnittlig deltagelse ved soknerådvalg i Stavanger i forrige periode.

### **Positive konsekvenser av mål**

- Et bispedømmeråd som styrker kirkens arbeid i Stavanger bispedømme
- Et bispedømmeråd med demokratisk legitimitet
- Økt engasjement for kirkedemokratiet på grasrotplan
- En styrket folkekirke, som følge av informasjonsarbeid knyttet til valget og en opplevelse for alle medlemmer av å være inkludert i en viktig kirkelig prosess.

### **Risikofaktorer**

- At økonomi gjør det vanskelig å gi velgerne direkte informasjon om valget
- At manglende interesse i pressen gjør det vanskelig å spre informasjon gjennom massemedia
- At de lokalt ansvarlige mangler kunnskap eller motivasjon til å gjennomføre valget skikkelig.
- At valget blir politisert i forhold til kirkelige kampsaker, mens andre viktige saker kommer i bakgrunnen.
- At manglende engasjement blant velgerne fører til lav valgdeltakelse
- At en opplevelse av å ikke høre til i kirkens kjerne fører til lav valgdeltakelse
- At stemmeordningen oppleves for vanskelig slik at noen avholder seg fra å stemme

### **Negative konsekvenser av risikofaktorer**

- Ved mangelfull informasjon: Lav valgdeltakelse
- Ved dårlig gjennomføring: Ugyldige stemmer eller behov for nyvalg
- Ved politisert valg: Et bispedømmeråd som mangler interesse for bredden av kirkens virksomhet

### **Tiltak**

- Kursing av valgansvarlige
- God tilgjengelighet på spørsmål om hjelp
- Godt, presist og forståelig informasjonsmateriell om valget
- Aktivt informasjonsarbeid overfor pressen
- Aktivt informasjonsarbeid overfor menighetene

- En kandidatpresentasjon som både er godt tilgjengelig, åpen og har et fokus tilpasset bispedømmerådets virksomhet.
- Klar og forståelig veiledning til velgerne.

GSk 27.1.09

## Risikovurdering, presteskapet

**Mål: Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening.**

### **Kritiske suksessfaktorer (Det viktigste for å nå målet):**

- At det er stabilitet i prestestillingene.
- At positive personaltiltak gir tilfredse prester.
- At prestene generelt har en imøtekommende holdning til dem som søker deres betjening.
- At preste- og menighetskontorene har en brukertilpasset tilgjengelighet.
- At det er gode relasjoner og godt miljø i menighetsstabene.
- At prester i samme tjenestedistrikt/samarbeidsområde stiller opp for hverandre når det er nødvendig.
- At det er god tilgang på søkere til ledige stillinger.

### **Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt)**

- At prestatjenesten rammes av uforutsett uregelmessighet (f.eks. sykdom)
- At planlagt fravær (studier, fridager, ferie) ikke dekkes av tilfredsstillende vikarløsning.
- At utlyste stillinger ikke får søkere.
- At ledighet i stilling fører til ujevn betjening pga dårlig vikartilgang.
- At menighetslemmer møter negativitet og avvisning hos presten(e) pga overarbeid og slitenhet.
- At konflikter i stab tærer på overskudd til å møte folk i menigheten.

### **Konsekvenser**

#### **(Hvis suksessfaktorene slår til):**

- Menighetene/den enkelte blir kjent med presten(e) som "vår prest" (gjenkjennelse).
- Vi får en prestatjeneste, et stabsfellesskap og et menighetsliv med godt rykte – noe som trekker folk til menigheten.
- Folk i menigheten våger å henvende seg til presten(e) i forbindelse med kirkelige handlinger og sjelesorg.
- Fellesskapet mellom tjenestegjørende prester bygges på en god måte.
- Menigheter med positive medarbeidere skaper et godt rykte og virker tiltrekkende.

#### **(Hvis negative risikofaktorer slår til):**

- At prester må ha stadige avbrekk (sykemeldinger, egenmeldinger) fra tjenesten, noe som i lengden virker demotiverende.
- At medlemmers negative opplevelser fører til at de holder seg borte fra menigheten.

- At hyppige skifter i stillingene (bl.a. vikarer) virker fremmedgjørende på brukerne.

### **Tiltak**

- Prostene legger betydelig engasjement i å bygge god korpsånd i prostiene.
- Teambygging/stabsutvikling bygges ut gjennom det opplegget som nå settes i gang (Vågestykket).
- Arbeide for en økonomisk ramme for personaltiltak (ABV, etterutdanning, retreater m.v.) som kan bidra til et motivert prestekollegium.
- Aktivt oppsøke og oppfordre prester til å søke stilling i bispedømmet vårt.
- Biskop og pers.rådgiver besøker regelmessig studiestedene for å holde kontakt med studenter og kandidater og rekruttere til prestestillinger.

### **Mål: Tilpasse prestedtjenesten til lokale forhold og utfordringer.**

#### **Kritiske suksessfaktorer (Det viktigste for å nå målet):**

- At tjenesteordning for menighetsprester blir iverksatt på en slik måte at alle sokn blir betjent på en tilfredsstillende måte.
- At kompetansekartet i prostiene fylles ut fullstendig, og at prestenes kompetanse (etter-/videreutdanning) etterspørres og tas i bruk på en meningsfylt måte.
- At det gis anledning til en viss grad av livsfasetilpasset tjeneste.
- At det gis rom for prestenes spesialkompetanse (formell og reell) i hele prostiet.
- At flere menigheter kan gå sammen om felles opplegg, f.eks. innen ungdoms-arbeid, konfirmantopplegg, diakonale oppgaver m.v.

#### **Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt)**

- At manglende motivasjon og kollegialitet blant prestene setter stopper for eller hindrer tjenester i andre sokn i tjenestedistriktet.
- At tilegnet kompetanse ikke blir etterspurt og dermed oppleves som uaktuell, irrelevant eller oversett.
- At økonomi begrenser mulighetene for tilpasset tjeneste, f.eks. for senioren.
- At prestisjehensyn ("dette må vi også ha") fører til negativ innstilling til fellestiltak.

### **Konsekvenser**

#### **(Hvis suksessfaktorene slår til):**

- Prestene får en opplevelse av å få brukt sin kompetanse og sine evner på en måte som gir motivasjon og tilfredshet.
- Tjenester som ytes overfor (kolleger i) andre sokn, fører til gjenytelser i eget sokn og fører til fellesskap og berikelse for menigheten.
- "Tverrsoknelige" tiltak kan føre til opplevelse av at man er mange i et arbeid og gi f.eks. ungdomsarbeid vind i seilene.

#### **(Hvis negative risikofaktorer slår til):**

- Forsuring av atmosfære og kollegafellesskap/-kultur i prostiene.
- Misunnelse menighetene imellom når eget arbeid mislykkes, mens naboer får det til.

- Sviktende forutsetninger for å få del i livsfasetilpasset politikk fører til misnøye blant prestene.

### **Tiltak**

- Prostene legger vinn på å bygge god korpsånd i prostiene.
- Et opplegg for tidsbegrenset samarbeidsprosjekt i prostiet – med reell evaluering.
- Ekstra økonomi legges i seniorpolitisk tiltak, f.eks. ved innleie av ekstrahjelp til konfirmantundervisning.

**Mål: Utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten hos den enkelte prest.**

### **Kritiske suksessfaktorer (Det viktigste for å nå målet):**

- At den enkelte prest gis muligheter for å fordype seg i ulike sider av den pastorale dannelse iht. egne faglige interesser.
- At SPP og poenggivende studier (til mastergrad) får jevn søkertilgang, med tilhørende prioriteringer i Regionalt etterutdanningsutvalg (REU).
- At praktiske ordninger legges til rette slik at prester i samme tjenestedistrikt kan avlaste hverandre i perioder med studier og kompetansebygging.
- At ”delerunder” i prestenes lokallag gir inspirasjon til fornyelse.
- At eldre prester kan være gode modeller for yngre i forming av presteidentiteten.

### **Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt):**

- Arbeidspress og en travel hverdag (inkl. egen familie) hindrer egne studier og muligheten til å holde seg faglig oppdatert.
- Stram økonomi i bispedømmet gir lite rom for studiepermisjoner og lønnsmidler til vikarer.
- Dårlige kollegaforhold (sjalusi, misunnelse) virker demotiverende og hindrer faglig utvikling.
- Slitenhet, opplevelsen av ikke å bli sett og egne behov som ikke blir møtt, gir mangel på overskudd til å arbeide med egen utvikling.

### **Konsekvenser**

#### **(Hvis suksessfaktorene slår til):**

- Et stimulerende kollegafelleskap med rom for studier, deling av kompetanse, gjensidig ros.
- Overskudd til å strukturere egen hverdag/arbeidsdag slik at det blir plass til økter med faglig påfyll.
- Opplevelse av at kolleger blir interessert i det man arbeider med.
- Tilfredshet med egen yrkessituasjon.

#### **(Hvis negative risikofaktorer slår til):**

- Det blir en avstand mellom opplevelsen av egne nederlag og andres vellykkethet mht. organisering av faglig utvikling, med mismot som resultat.
- En følelse av at ”det er ikke vits i å søke” – fordi arbeidsgiver ikke legger nok økonomi i kompetanseheving.
- På etterskudd i hverdagens arbeidssituasjon fører til opplevelsen av å gjøre dårlig arbeid som prest – og underskudd i motivasjon til å arbeide med egenutvikling.

### **Tiltak**

- Økonomi til etterutdanning og faglig utvikling prioriteres i budsjettarbeidet.
- Prestene gis muligheter til poenggivende etterutdanning med visse mellomrom.
- Studiearbeid i lokallagene/prostiene vektlegges gjennom aktivt samarbeid prost/lokallagsleder
- En ordning med mentor- og samtaletilbud opprettes og bygges ut slik at prestene gis steder der de kan sette ord på erfaringer og hente hjelp til identitetsbygging.
- Tilrettelegging av muligheter for arbeidsveiledning som sted for erfaringsbasert læring/bearbeiding av egen hverdag.
- Mulighet til retreat eller fordypningsuke videreføres.
- Oppfordring, evt. økonomi til fysisk trening for å gi kroppslig overskudd til arbeid og studier.
- Studiepoeng og faglig utvikling bør gi seg utslag i økt lønn.

### **Mål: Motivere og tilrettelegge for flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og i lederstillinger i kirken.**

#### **Kritiske suksessfaktorer (Det viktigste for å nå målet):**

- At kvinner opplever Stavanger bispedømme som et attraktivt område å gjøre tjeneste i.
- At kvinner gis muligheter til å følge lederutviklingsprogrammer i kirken (pastoral lederutvikling o.a.).
- At aktivt arbeid med informasjon til kvinnelige studenter og kandidater gir respons i form av søkere til ledige stillinger.

#### **Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt):**

- At kvinnelige prester møtes med skepsis av (grupper i) menighetene.
- At mangelfull praktisk tilrettelegging gjør tjenesten vanskelig for kvinner som samtidig er mødre.
- At tjenesteboliger ikke holde ønsket standard iht. familienes behov.

### **Konsekvenser**

#### **(Hvis suksessfaktorene slår til):**

- Søkertilgangen av kvinner til prestestillinger i Stavanger bispedømme får merkbar økning.
- At det utnevnes minst én kvinne ved de to neste prostetilsettingene.
- Etterutdanningsøknader fra kvinnelige prester øker og blir tilgodesett.

#### **(Hvis negative risikofaktorer slår til):**

- Antall søknader fra kvinnelige prester synker.
- Antall kvinnelige ledere (proster) reduseres fordi søknader uteblir.
- Etterutdanningsvirksomheten reduseres pga. stram økonomi, og kvinner ser det ikke hensiktsmessig å søke om arbeidskrevende og kostbar etterutdanning.

### **Tiltak**

- Drive oppsøkende virksomhet på utdanningsstedene (v/fung. biskop/domprost og personalrådgiver).
- Alle utlysningstekster, både til prosteembeter og menighetspreststillinger, skal inneholde en setning om at kvinner oppfordres til å søke.
- En av våre kvinnelige prester, som opplever sin tjeneste positivt, utfordres til å være informant når kvinnelige søkere ønsker informasjon om prestatjeneste i Stavanger bispedømme.
- Det åpnes for mulighet for at kvinner med (små) barn kan få redusert stilling i en periode.
- Muligheten for et eget forum for kvinnelige prester utredes.

**Mål: Styrke ledelsen av prestatjenesten, samordning mellom prestene og kirkens valgte organer og samvirket mellom prestene og andre kirkelig tilsatte.**

### **Kritiske suksessfaktorer (Det viktigste for å nå målet):**

- At prostene dyktiggjøres til bevisst og tydelig ledelse av prestatjenesten i prostiene.
- At det skapes forståelse for at ledelsen i soknene utgjøres av sokneprest, menighetsrådsleder og daglig leder.
- At sokneprest og menighetsråd utvikler en åpenhet og samarbeidsklime som gjør at man drar i samme retning i menighetsarbeidet.
- At proster og kirkeverger har regelmessige møtepunkter for drøfting av felles anliggender, bl.a. i personalarbeidet.
- At prester og fellestrådsansatte i størst mulig grad deltar sammen på fagdager, kurs o.a.
- At stabs-/teamutvikling skjer kontinuerlig innen prostiene, evt. med deltakelse fra flere prostier.

### **Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt):**

- At prostene ikke anerkjennes av de ansatte som faktiske ledere av prestatjenesten i prostiene.
- At prost og kirkeverge(r) ikke finner tjenlige møteplasser og samarbeidsmodeller.
- At uklarheter, strid, personmotsetninger og uenighet skaper konflikt og hindrer kommunikasjon mellom prest, stab og menighetsråd.
- At enkeltpersoner blant de ansatte melder seg ut av fellestiltak som f.eks. stabsutvikling.
- At det blir et konkurranseforhold og profesjonskamp mellom prester og øvrige kategorier ansatte.



## **Konsekvenser**

### **(Hvis suksessfaktorene slår til):**

- Prostene får frimodighet til tydelig ledelse av prestedtjenesten.
- Prostenes kontakt med kirkevergene(e) gir et godt samarbeidsklima mellom lederne og ut i organisasjonen (lokalplan).
- Klare roller og ansvarsområder gjør den enkelte prest/stabsmedlem tilfreds i arbeidssituasjonen.
- Teamfølelse bygges positivt, og alle bidrar aktivt til et godt miljø og en god kultur.

### **(Hvis negative risikofaktorer slår til):**

- Prostene mister sin autoritet som ledere, og uformelt lederskap utvikler seg.
- Konfliktsituasjoner oppstår uten at de håndteres og får dermed lov til å eskalere.
- Personmotsetninger i stab virker negativt på menighetsarbeidet og fører til nedgang i det frivillige engasjement.

## **Tiltak**

- UPP (Utviklingsprogram for proster) gjennomføres (regionalt), til styrking av prestedtjenesten.
- Fagdager arrangeres i størst mulig grad med vekt på tverrfaglighet, f.eks. innen trosopplæring, gudstjenesteliv, diakoni, kirkemusikk.
- Arbeidsveiledning i bispedømmet skjer hovedsakelig i tverrfaglige grupper.
- Menighetsrådene kurses ved nyvalg og etter behov, og bispedømmeråd og fellestråd går sammen om kursdagene.
- Stabs-/teamutvikling iverksettes prostivis, evt. med deltakelse fra flere prostier.
- En håndbok for proster/prester ferdigstilles og gjøres tilgjengelig, både på nett og i papirutgave.

## **Mål: Sikre gode arbeidsvilkår for prestene.**

### **Kritiske suksessfaktorer (det viktigste for å nå målet):**

- At de har arbeidsplaner som sikrer en god veksling mellom tjeneste og fritid, mellom menighetsengasjement og familieliv.
- At prestene opplever tilfredsstillende lønnsvilkår og lønnsutvikling.
- At personalpolitikken tar hensyn til de ulike livsfaser.
- At permisjonsordninger er kjent og blir praktisert slik at den enkelte prest kjenner seg sett.
- At arbeidsgiver legger til rette for etterutdanning og kompetanseheving med jevne mellomrom.
- At behovet for selvvalgt påfyll (friuke/fordypning/retreat) blir møtt på en positiv måte.
- At tilbud om arbeidsveiledning blir gitt hyppig, og deltagelse flere ganger blir mulig.
- At prosedyrer ved konflikt er kjent og blir fulgt med forutsigbarhet.
- At tjenesteboliger vedlikeholdes på et nivå som svarer til dagens standard.
- At kontorforhold er tilfredsstillende, både bygnings- og utstyrsmessig.
- At rådgivning vedr. egen økonomi, bolig, forsikring m.v. oppleves relevant.

## **Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt)**

- At uklarheter i arbeidsplaner, -beskrivelser eller -ordninger skaper usikkerhet, uoversiktlig, uforutsigbarhet i tjenesten.
- At lokale lønnsforhandlinger ikke fører til forventet resultat for den enkelte prest.
- At trange økonomiske rammer ikke gir mulighet til livsfasetilpasning.
- At familiesituasjon eller egen økonomi ikke gir rom for å ta ut studiepermisjoner eller bruke andre påfyllstiltak.
- At opplevd interesse- eller personkonflikt ikke blir håndtert tidsnok.
- At vedlikehold av tjenestebolig blir neglisjert.
- At dårlige kontorforhold virker negativt inn på helse og miljø.

### **Konsekvenser**

#### **(Hvis suksessfaktorene slår til):**

- Generelt: Et motivert medarbeiderfellesskap.
- Prester som har et positivt forhold til sin leder (prosten).
- Et samarbeidsklima lokalt (stab) som gir lyst til å gå på jobb.
- Et forhold mellom arbeid og fritid, tjeneste og privatliv som gir prestene god samvittighet overfor ektefelle og barn.
- Kompetanse etterspørres og gir motivasjon til å søke etterutdanning.

#### **(Hvis negative risikofaktorer slår til):**

- Opplevelsen av ikke å bli sett eller tatt hensyn til fører til demotiverte prester med liten arbeidslyst.
- Sammenligning med kolleger mht. lønn gir opplevelsen av urettferdighet og skaper misunnelse.
- Interesse- og/eller personkonflikt som ikke tas tak i, eskalerer til stor konflikt.
- Mangler ved tjenestebolig fører til konflikter i ekteskap og familie.

### **Tiltak**

- Ferdigstille arbeidet med arbeidsplaner og arbeidsbeskrivelser.
- Evaluere planer og beskrivelser og se til at de tar tilstrekkelig hensyn til forholdet mellom arbeid og fritid, yrke og familie.
- Utarbeide og vektlegge en livsfasetilpasset personalpolitikk.
- Retningslinjer for konfliktforebygging og konflikthåndtering utarbeides i rammen av samordningsavtaler mellom biskop/BDR og fellestråd, og proster og kirkeverger/ personalledere kurses i disse.
- Langtidssykemeldte følges opp aktivt av prostene, iht. IA-avtalen.
- Ordningene for studiepermisjoner og friuker videreføres.

# ØKONOMIFORVALTNING

## Mål:

1. Tidsriktig og nøyaktig lønnsutbetaling
2. Sikre korrekt og nøyaktig utbetaling av honorar for enkelttjenester, kilometer- og beredskapsgodtgjørelse
3. Sikre at det kun betales for varer og tjenester som er bestilt iht. fullmakt, samt overholdelse av regler for offentlige anskaffelser
4. Beløpsmessige rammer i tildelingsbrev skal ikke overskrides
5. Hensiktsmessig rapportering som grunnlag for beslutninger
6. Unngå misligheter og feil
7. Overholdelse av lover og regler
8. Tidsriktig utbetaling av tilskudd samt oppfølging av rapporteringskrav

## Kritiske suksessfaktorer:

<b>1. Lønnsutbetaling fast ansatte / vikarer</b>	Økonomiansvarlig må umiddelbart få informasjon om: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Nytilsetninger (lønsbetingelser, oppstartstidspunkt)</li> <li>b) Inngåtte vikaravtaler (Tidsperiode, menighet)</li> <li>c) Avtaler om stiftspraksis</li> <li>d) Ansatte som ønsker AFP avtale</li> <li>e) Ansatte som ønsker å gå av med pensjon</li> <li>f) Permisjonssøknader</li> <li>g) Oppsigelser</li> <li>h) Lønnsjusteringer</li> <li>i) Inngåtte avtaler om fungeringstillegg</li> </ol>
	Tidsriktig og nøyaktig utfylling av lønnsendringsmeldinger til SSØ Tromsø
	Kontroll av lønnskjøring mot grunnlag, korrigering av eventuelle feil innen fastsatte tidsfrister
	Kompetent stedfortreder med tilstrekkelig oversikt over etablerte rutiner i ferieperioder og ved fravær
<b>2. Honorar enkelttjenester og andre godtgjørelser</b>	Proster må ha kunnskap om regelverk og budsjettet som de disponerer
	Krav om honorar for enkelttjenester, beredskap og kilometergodtgjørelse må fremsettes på gyldig skjema, signeres og attesteres av overordnet
	Kontroll av lønnskjøring mot grunnlag, korrigering av eventuelle feil innen fastsatte tidsfrister
<b>3. Kjøp av varer og tjenester</b>	Ansatte med bestillingsmyndighet må være kjent med regler for offentlige anskaffelser
	Alle innkjøp av varer og tjenester skal være godkjent av bemyndiget person
<b>4. Rammer i tildelingsbrev</b>	Utarbeidelse av årlig budsjett iht. tildelingsbrev
	Kvartalsvis oppfølging av påløpte kostnader mot budsjett
<b>5. Tilskuddsforvaltning</b>	Tidsriktig utbetaling av tilskudd til: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kirkelig virksomhet i kommunene</li> <li>b) Tilskudd til diakoner, kateketer og andre kirkelige stillinger</li> </ol>
	Tidsriktig innsendelse av utbetalingsinformasjon til Kirkerådet for årets OVF - tilskudd
	Oppfølging av at rapporteringskrav overholdes for: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Tilskudd til kirkelige stillinger</li> <li>b) OVF- tilskudd</li> </ol>

## Identifiserte risikoer

<b>1. Lønnsutbetaling fast ansatte / vikarer</b>	Mangelfull informasjonsflyt om inngåtte avtaler som påvirker lønnsutbetalingene
	Unøyaktig / feilaktig utfylling av lønnsblanketter
	Manglende avdekking av feil ved kontroll av lønsslippene
	Stedfortreder har ikke tilstrekkelig oversikt over etablerte rutiner og inngåtte avtaler
	Knappe ressurser og tidspress innenfor økonomiseksjonen ved bispedømmekontoret
<b>2. Honorar enkelttjenester og andre godtgjørelser</b>	Proster og avdelingsledere kan ha mangelfull kunnskap om hvilke regler som gjelder for utbetaling av honorar ved enkelttjenester, kilometer – og beredskapsgodtgjørelse.
<b>3. Kjøp av varer og tjenester</b>	Bestilling av varer og tjenester foretas uten reglene for offentlige anskaffelser følges.
	Bestilling av varer og tjenester uten nødvendig bestillingsfullmakt
<b>4. Rammer i tildelingsbrev</b>	Betydelig etterslep på kostnader vanskeliggjør budsjettstyring. Historisk er det mange som venter med å sende kjørerregninger og telefon helt til november / desember.
	Betydelig usikkerhet mht budsjetterte kostnader som: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flytteutgifter</li> <li>• Reiseutgifter</li> <li>• Vikarutgifter</li> <li>• Tilskudd terminalbriller</li> </ul>
	Usikkerhet knyttet til om refusjon av lønnsutgifter for andre halvår vil bli betalt inn før nyttår.
	Knappe ressurser og tidspress innenfor økonomiseksjonen ved bispedømmekontoret
<b>5. Tilskuddsforvaltning</b>	Manglende kompetanse i økonomiavdelingen knyttet til tilskuddsforvaltning.
	Unøyaktighet og ubeviste feil ved utbetaling.

## Vurdering og prioritering av risikoer

<b>1. Lønnsutbetaling fast ansatte / vikarer</b>	Konsekvensen av mangelfull informasjonsflyt:  <i>Feilaktig lønnsutbetaling:</i> a) Til en person som har sluttet / er i permisjon b) Feil lønnstrinn c) Feil stillingsprosent d) Feilaktig trekk  <i>Mangelfull lønnsutbetaling:</i> Til en nytilsatt, vikar, stiftspraksiskandidat eller midlertidig ansatt  Må følges opp med kontrolltiltak.
	Mangelfull oversikt over etablerte rutiner og inngåtte avtaler hos stedfortreder, kan føre til feilutbetalinger, ref over. Må følges opp med kontrolltiltak.
	Det arbeides for å styrke ressursene innenfor økonomiseksjonen. Korrekt lønnsutbetaling har første prioritet, og skal ikke bli påvirket av tidspress og knappe ressurser. Liten sannsynlighet for å inntreffe.
	Unøyaktig / feilaktig utfylling av lønnsblanketter, vil sannsynligvis bli avdekket ved kontroll av lønsslippene før endelig lønnskjøring. Liten sannsynlighet for å inntreffe.
<b>2. Honorar enkelttjenester og andre godtgjørelser</b>	Prostene har best forutsetninger til å bekrefte at en tjeneste er utført og at det skal utbetales godtgjørelse. For at denne kontrollen skal fungere, er det helt avgjørende at prostene har tilstrekkelig kompetanse om gjeldende regelverk. Kontrolltiltak må iverksettes.

<b>3. Kjøp av varer og tjenester</b>	Mangelfull kjenneskap til regler om offentlige anskaffelser kan føre til at reglene ikke følges. Sannsynligheten for at dette skal skje er størst for prosjekt / konferanser som administreres av fagkonsulenter ved bispedømmekontoret. Kontrolltiltak må iverksettes.
	Det må etableres rutiner som sikrer at kun kjøp foretatt av bemyndiget person blir betalt.
<b>4. Rammer i tildelingsbrev</b>	Etterslep av kostnader gjør det vanskelig å styre budsjettsituasjonen på en tilfredsstillende måte. Tiltak må iverksettes.
	Mangelfull innbetaling av viderefakturerte lønnsutgifter for 2. halvår er et usikkerhetsmoment. Kontrolltiltak må iverksettes.
	Uforutsette endringer i satser som påvirker budsjettsituasjonen negativt. Kontrolltiltak må iverksettes.
	Usikre estimat i budsjettet er en risiko. Kontrolltiltak må iverksettes.
	Knappe ressurser og tidspress innenfor økonomiseksjonen, er en risikofaktor. Lønnsutbetalinger og IT relaterte oppgaver har høyeste prioritet. Budsjettoppfølging og proaktive tiltak for å oppnå budsjettbalanse kan lett bli forsømt i en hektisk hverdag.
<b>5. Tilskuddsforvaltning</b>	Liten kompetanse kan føre til at mangelfull rapportering ikke avdekkes. Risikoen kan være at tilskuddet ikke har blitt disponert iht. intensjonen, og burde vært trukket tilbake.

## Tiltak og kontrollaktiviteter:

<b>1. Lønnsutbetaling fast ansatte / vikarer</b>	Økonomiansvarlig deltar aktivt i prosessen med å fastsette lønn ved nytilsetninger og mottar kopi av alle arbeidsavtaler
	Vikarbehov og hvordan disse dekkes inn oppdateres løpende i et eget regneark som økonomirådgiver har tilgang til
	Økonomirådgiver har et eget regneark som oppsummerer all informasjon som er relevant for lønnsutbetalinger. Regnearket inkluderer en alfabetisk oversikt over alle ansatte som til enhver tid mottar lønn, med angivelse av lønnstrinn, stillingsandel og ansettelsesperiode.
	Ansatte som det må sendes endringsmelding på til SSØ neste måned markeres med rød skrift og bold.
	Hjelpearke: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Løpende oversikt over alle vikarer som skal ha lønn. Fargekoder viser om vikarperioden er utløpt og at vedkommende har fått utbetalt rettmessig lønn</li> <li>b) Oversikt over nytilsetninger, avtalt lønn og oppstartstidspunkt</li> <li>c) Oversikt over hvem som er i permisjon og angivelse av permisjonsperiode</li> <li>d) Oversikt over Stiftspraksiskandidater</li> <li>e) Oversikt over ansatte som nærmer seg pensjonsalder, og oppfølging av at melding sendes til SPK</li> <li>f) Oversikt over oppsigelser og fratredelsestidspunkt</li> </ul>
	Regnearket oppdateres fortløpende med ny informasjon.
	Lønnsendringsblanketter fylles ut månedlig iht. informasjon samlet i regnearket
	Gyldige vedtak må ligge til grunn for lønnsmeldingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Signert arbeidsavtale</li> <li>- Inngått avtale om vikariat, stiftspraksis, permisjon</li> <li>- Skriftlig oppsigelse</li> </ul>
	Lønnsblankettene må alltid signeres av to personer (en med budsjett-disponeringsfullmakt)
	Lønns slipper kontrolleres mot regnearket for å sikre at alle mottar korrekt lønn, og at kun de som skal ha lønn mottar betaling.
	Lønnsutbetaling i bank krever godkjenning av to personer
	Fortløpende kommunikasjon mellom økonomirådgiver og personalansvarlig / stiftsdirektør sikrer at alle endringer med lønsmessig konsekvens fanges opp
	Økonomiseksjonen er styrket med 40 % stillingsressurs f.o.m. juni 08 som i all hovedsak jobber med lønn. Dermed er to personer oppdatert på gjeldende rutiner og praksis.
	Erfaringsoverføring og oppdatering av stedfortreder før feire- og fraværperioder.

<p><b>2. Honorar enkelttjenester og andre godtgjørelser</b></p>	<p>For å sikre at vi kun utbetaler godtgjørelse som den enkelte har rett på, er følgende godkjenningsrutiner innført:</p> <p><u>Anvisning: (Bekrefter at utgiften er reell)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestenes regninger godkjennes av prost</li> <li>2. Prostenes regninger godkjennes av assisterende stiftsdirektør</li> <li>3. Ansatte på bispedømmekontorets regninger godkjennes av avdelingsleder</li> <li>4. Avdelingslederens regninger godkjennes av stiftsdirektør</li> <li>5. Stiftsdirektørens regninger godkjennes av assisterende stiftsdirektør</li> <li>6. Regninger fra bispedømmerådsmedlemmer godkjennes av assisterende stiftsdirektør</li> </ol> <p><u>Attestasjon</u>  <i>Kontrollerer at skjema er korrekt utfyllt og påfører kontering</i>  Anne Jorunn / (Ragna)</p> <p><u>Budsjettdisponeringsfullmakt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stiftsdirektør</li> <li>- Assisterende stiftsdirektør</li> <li>- Økonomirådgiver</li> </ul>
	<p>Vinteren 2008 har økonomirådgiver og stiftsdirektør hatt gjennomgang av rutiner og regelverk med alle proster, stedfortredende proster og prostesekretærer fordelt på tre samlinger. Til samlingene ble det laget en egen presentasjon av gjeldende regler og rutiner innen økonomi for Stavanger bispedømme. Prostene vil bli holdt løpende oppdatert på endringer i rutiner, lover og regelverk.</p>
	<p>Relevant informasjon finnes på våre nettsider. I tillegg arbeider Stavanger bispedømme med å utvikle en Prostehåndbok – som også vil inkludere rutiner innen økonomi.</p>
<p><b>3. Kjøp av varer og tjenester</b></p>	<p>Alle på bispedømmekontoret er gjort kjent med at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Det skal innhentes skriftlig tilbud fra minst tre leverandører for alle innkjøp som overstiger kr 100 000,-</li> <li>▪ Det skal skrives anskaffelsesprotokoll for alle innkjøp som overstiger kr 100 000,- I tillegg skal det innhentes skatteattest og HMS-erklæring</li> </ul> <p>Økonomirådgiver følger opp at reglene følges</p>

	<p>For å sikre at kun kjøp foretatt av ansatt med bestillingsfullmakt blir betalt, er følgende rutine innført:</p> <p><u>Bestilling av varer og tjenester:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avedlingsledere skal godkjenne yrkesreiser i forkant iht. vedtatt budsjett</li> <li>- Stiftsdirektør skal underrettes om avdelingslederens planlagte reiser</li> <li>- Ansatte ved bispedømmekontoret er selv ansvarlige for å bestille reiser på billigste måte, etter at klarsignal er gitt av overordnet. Kollektiv transport skal benyttes dersom det er praktisk mulig og ikke tar vesentlig mer arbeidstid enn andre alternativ</li> <li>- Fagkonsulenter har myndighet til å bestille bøker og annet fagmaterieell iht vedtatt budsjett</li> <li>- Avdelingsledere har myndighet til å godkjenne at ansatte kan delta på kurs/konferanser iht vedtatt budsjett</li> <li>- Økonomiseksjonen har fullmakt til å bestille kontorrekvisita etter behov innenfor rammen av vedtatt budsjett</li> <li>- Proster har eget velferdsbudsjett, og kan bestille varer og tjenester iht innvilget ramme</li> <li>- Alle andre innkjøp av varer og tjenester skal godkjennes av økonomirådgiver / stiftsdirektør iht. vedtatt budsjett</li> </ul> <p><u>Prosjekter og konferanser utenom ordinær virksomhet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Det skal settes opp et budsjett over inntekter og kostnader som skal godkjennes av økonomirådgiver / stiftsdirektør</li> <li>- Fagkonsulenter / andre ansatte kan deretter foreta bestillinger iht vedtatte budsjett</li> </ul> <p><u>Innkjøp av varer &amp; tjenester som overstiger kr 1000 000.-</u> Minst tre tilbud skal innhentes. Anskaffelsesprotokoll skal fylles ut, det skal innhentes skatteattest og HMS erklæring.</p> <p><u>Mottak av varer og tjenester</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Den som har bestilt varen skal kontrollere at kvantum, kvalitet og leveringsvilkår er i samsvar med bestilling</li> <li>- Den som har bestilt tjenesten skal kontrollere at tjenesten er utført og at resultatet er tilfredsstillende</li> </ul> <p><u>Mottak av faktura og godkjenning for utbetaling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fakturaen skal godkjennes av den som har bestilt varen / tjenesten</li> <li>- Elektronisk fakturabehandling (Contempus) ble innført fra og med oktober 08. Alle fakturaer skannes på Hamar, og sendes elektronisk til attestant og godkjenner iht fullmaktsmaterie som angitt over.</li> <li>- Fakturaen mottaksregistreres i Agresso (før okt 08)</li> <li>- Økonomimedarbeider konterer og videresender faktura for attestasjon og godkjenning i Contempus.</li> <li>- Ansatt med budsjetteringsfullmakt anviser faktura for utbetaling (Økonomirådgiver / assisterende stiftsdirektør /stiftsdirektør)</li> </ul> <p><u>Godkjenning i bank</u> Alle utbetalinger må godkjennes av to personer med bankfullmakt</p>
<b>4. Rammer i tildelingsbrev</b>	<p>Kvartalsvis oppfølging av påløpte kostnader mot budsjett samt rapportering til bispedømmeråd.</p> <p>Budsjetteringsverktøyet ABM er tatt i bruk f.o.m. 2007. ABM er integrert med regnskapssystemet Agresso. Fordelen er at det fortløpende kan tas ut rapporter som viser faktiske kostnader mot budsjett fra regnskapssystemet. Dette sparer tid og reduserer antall feilkilder.</p> <p>Fra og med 2008 innføres rutiner med månedlig innsendelse av vikarregninger, beredskap, telefon og kilometer. Tidligere kvartalsvise innsendelser. Prostene har fått i ansvar å purre opp sine prester. Målet er å få inn regninger jevnt i løpet av året, for å ha bedre kontroll over påløpte kostnader gjennom året.</p> <p>Fakturering av lønsrefusjoner for 2. halvår må skje innen utgangen av oktober. Manglende innbetaling må pures opp i mot slutten av november.</p> <p>Uforutsette endringer som påvirker budsjettet negativt, må estimeres så raskt som mulig. Effekten må tas høyde for i den videre budsjettstyringen, og kostnadsreducerende tiltak må settes inn om nødvendig.</p> <p>Usikre estimat i budsjettet nødvendiggjør tett oppfølging av faktisk påløpte kostnader. Korrigerende tiltak må settes inn ved behov.</p>
<b>5. Tilskuddsforvaltning</b>	<p>Tilskuddsrapporter og regnskap gjennomgås av ansatte med tilstrekkelig kompetanse. Ikke tilfredsstillende rapportering blir fulgt opp, og i ytterste konsekvens blir tilskuddet krevd tilbakebetalt.</p> <p>Årets tilskudd blir ikke utbetalt før fjorårets rapport er levert og godkjent.</p> <p>Unøyaktigheter og ubevisste feil ved utbetaling av tilskudd vil sannsynligvis bli avdekket ved kontroll / godkjenning av utbetalingsforslag, som alltid skal signeres av to personer.</p>

## Risikovurdering, visitasarbeidet

**Mål:** Vi skal prøva ut forsøksordning for prostivise visitasar og gjennom dette gje støtte til kyrkjelydane si verksemd, styrkja fellesskapet i kyrkjelydane og styrkja prostiet som eining.

### Kritiske suksessfaktorar

- Systematisk innhenting av informasjon i førvisitasperioden gjennom førvisitassamlingar, -samtalar og visitasrapport
- Godt samarbeid med prost under visitasen
- Full merksemd om visitasen i den perioden som er sett av til dette
- Rapport blir skriven kort tid etter visitas
- Sakssvarande evaluering av forsøksordninga etter kvar visitas

### Skildring av risikofaktorar

- Innhenting av informasjon kjem for seint i gang
- Det blir ikkje sett av tilstrekkeleg med tid i biskopens og administrasjonens kalender
- Rapporten blir nedprioritert i etterkant av visitasen
- Utanforliggende faktorar fører til utsetjing av visitas

### Konsekvens

- Mangelfull informasjon til biskop i forkant av visitasen
- Lite utbytte for kyrkjelydane
- Rapporten kjem ikkje når kyrkjelydane er motiverte for å ta imot råd

### Tiltak

- Gjennomføring av to prostivisitasar i året
- Planleggingsmøte mellom prost og avdelingsleiar ca 9 månadar før visitas
- Førvisitassamlingar og –samtalar blir gjennomført etter planen
- Realistisk tidsplanlegging før, under og etter visitasen
- Evaluering etter gjennomførte visitasar

AB 11.12.2008



# Risikovurdering, arbeid med misjon

KBT 16.12.2008

<b>Mål</b>	Vi skal arbeida for at Den norske kyrkja blir ei misjonerande folkekyrkje ved å la evangeliet frigjera menneske og gjera dei myndige til å dela trua gjennom nærvere, handling og ord, lokalt og globalt.
<b>Kritiske suksessfaktorar</b>	- Tydeleg bibelsk forkynning. - At medlemmane i Dnk vert utfordra til meir enn medlemskap. - At vi er disiplar og etterfylgjarar av Jesus, og vitnar om han som einaste frelsar. - At vi talar evangeliet med eit språk folk kan forstå. - At vi står saman som kyrkje.
<b>Skildring av risikofaktorar</b>	- At vår forkynning blir dvask og ikkje bibelsk radikal. - At vi i praksis seier at medlemskap i Dnk er det same som frelse. - At den gudstenestefeirande kyrkjelyden har nok med seg sjølve. - At kyrkja er prega av indre splid og ueine.
<b>Konsekvens</b>	- Både deltakinga i gudstenestene og engasjementet minkar. - Ei nasjonal kyrkje med kyrkjelydar som har nok med seg sjølve, utan å leva ut misjonsbefalinga. - Gudstenester der kyrkjelyden ikkje får nok åndeleg påfyll og kjeder seg. - Stagnasjon
<b>Tiltak</b>	- Systematisk forkynning av misjonsansvaret. - Målbevisst opplæring til disippelskap. - Verta kjend med eit breitt spekter av levd kristenliv og erfaring. - Bevisstgjerjing på utfordringane og goda med å vere folkekyrkje. - Kunnskap om og nærkontakt med kyrkjer og kyrkjelydar i andre land til inspirasjon for oss. - Fagdager knytt til misjonsorganisasjonane (f.eks. Israelsmisjonen i mars 2009) - Ressursheftene "Gudsteneste og Misjon"

# Risikovurdering, gudstenestereforma

AB 16.12.2008

**Mål:** Vi skal spela ei aktiv rolle i arbeidet med fornying av kyrkja sitt gudstenesteliv gjennom deltaking i gudstenestereforma.

## Kritiske suksessfaktorar

- Administrasjonen arbeider med høyringsmateriellet og utarbeider utkast til høyringssvar til biskop og bispedømeråd, på bakgrunn av ei fagleg vurdering.
- Kyrkjelydar som deltar i gudstenestereforma ved å vera høyringskyrkjelydar eller ved å prøva ut element frå høyringsmateriellet og gje svar på høyringsspørsmåla.
- Positiv haldning til arbeidet med reform av kyrkja sitt gudstenesteliv blant tilsette i kyrkjelydane

## Skildring av risikofaktorar

- Manglande motivasjon i høyringskyrkjelydane til å gjennomføra forsøka
- For lite tid i administrasjonen til å arbeida fagleg med gudstenestereforma
- Negativ haldning til arbeidet blant tilsette i kyrkjelydane
- Det blir ikkje oppretta gudstenesteutval i kyrkjelydane

- Tidsfristen for høringa blir ikkje halden

**Konsekvens**

- Bispedømet får ikkje høve til å vera med og påverka arbeidet med gudstenestereforma i Dnk.
- Negativ haldning til gudstenestereforma spreier seg i kyrkjelydane

**Tiltak**

- Frikjøp av sokneprest til å vera koordinator for gudstenestereforma
- Oppnemning av arbeidsgruppe for gudstenestereforma i bispedømet
- Fagdagar for prestar, kantorar og andre kyrkjeleg tilsette
- Oppmoding til kyrkjelydane om å oppretta gudstenesteutval med utgangspunkt i ideala i reforma
- Kursing av gudstenesteutval

# Risikovurdering, innføring av Plan for diakoni

AFI 16.12.08

**Mål: Vi skal arbeide for at Den norske kirken skal bli en tjenende kirke ved å styrke diakonien i menighetene i samsvar med Plan for diakoni i Den norske kirke.**

## Kritiske suksessfaktorer (Det viktigste for å nå målet)

- At alle nivåer i bispedømmet har kunnskap om innholdet i Plan for diakoni.
- At MR/FR har et lokalt ansvar i utforming av lokale planer
- At det er et godt samarbeid kirkeverger, proster og lokalmenigheter.
- At innføring av Plan for diakoni ikke kommer i ”skyggen” av Trosopplæringsreformen.
- At tilsatte diakoner og diakoniarbeidere kan være en ressurs for innføring også i nabo-  
sokn som ikke har diakonstilling

## Beskrivelse av risikofaktorer (Hendelser og forhold som kan påvirke negativt)

- Lavt engasjement for diakonien i menighetene.
- At det pågår for mange store reformprosesser samtidig.
- At det ikke blir opprettet diakoniutvalg i menighetene
- At det er for lav kompetanse i de menighetene som ikke har diakon

## Konsekvenser

### (Hva skjer hvis suksessfaktorene slår til)

- Vi får et styrket diakonalt arbeid i bispedømme i samsvar for Plan for diakoni, og et fornyet engasjement for diakoni i menighetene.
- Vi får mer åpne og inkluderende menigheter med god omsorg for de som trenger det.
- Vi får råd, utvalg og fagmedarbeidere som øker sin kompetanse og motivering for diakonalt arbeid.

### (Hva skjer hvis negative risikofaktorer slår til)

- Da kan diakoniplanen forbli en flott nasjonal plan uten forankring lokalt
- Forkynnelsen vil oppleves som tomme ord uten handling

## Tiltak

- Kursrunde med Innføring av Plan for diakoni på alle nivå i bispedømmet (proster, kirkeverger, diakoner og diakoniarbeidere, prester, kateketer, menighetspedagoger og MR)
- Diakonirådgiver er i dialog med prostene for å følge opp utarbeidelse av lokale planer.
- Tverrfaglig arbeid med Plan for diakoni på bispedømmekontoret og i staber.
- Rådgiver møter i de diakonale prostigruppene for å følge opp arbeidet på lokalplanet.
- Arrangere Diakoniens dag i bispedømmet.

# Risikovurdering, trosopplæring

OTR/JKV 15.12.2008

**Mål:** Vi skal videreføre trosopplæringsreformen og gjennom dette arbeide for et systematisk og sammenhengende tilbud om trosopplæring for alle døpte i alderen 0-18 år.

## Kritiske suksessfaktorer

- Tilstrekkelig ressurser til arbeidsoppgavene på bispedømmekontoret.
- Kunnskap om og arbeid for trosopplæringsreformen på alle nivåer i bispedømmet.
- Lokalt eierskap og lokal utforming av trosopplæringsarbeidet i menighetene.
- Godt samarbeid med trosopplæringsmenigheter, kirkeverger og proster.
- Tilstrekkelig tid og midler til trosopplæringsmenighetenes satsing.

## Beskrivelse av risikofaktorer

- Rådgivere blir ikke frigjort tilstrekkelig fra andre oppgaver.
- Lavt engasjement for trosopplæring i menighetene.
- Menighetene får for kort tid til å opparbeide lokalt eierskap, lage plan og evt. utlyse stilling.
- Mangelfull kommunikasjon mellom de involverte i trosopplæringsreformen.
- Prosjektmenighetene kan pga usikkert om overgangen til drift, miste motivasjon til fortsatt trosopplærings-satsing.

## Konsekvenser

- Overarbeidede kirkelig ansatte på alle nivåer.
- Liten lokal forankring og nytenkning i trosopplæringsarbeidet.
- Liten oppslutning om de lokale tiltakene.
- Konflikter mellom og i de ulike nivåene.
- Reformen blir et blaff.

## Tiltak

- Kompetanseoverføring fra trosopplæringssekretariatet til bispedømmenivået.
- Tverrfaglig arbeid med trosopplæringsreformen på bispedømmekontoret.
- Innføring av trosopplæringsreformen i nytt prosti.
- Overta kontaktansvar og arrangere overlappingssamling, for eksisterende prosjektmenigheter og Forsøk08-menigheter.
- Arrangere bispedømmets trosopplæringsdag.
- Utarbeide høringsuttalelse om ny Plan for trosopplæring bl.a. ut i fra erfaringene med trosopplæringsarbeid i bispedømmet.
- Trappe opp trosopplæringsforberedelsene gjennom temasamlinger i alle prostier.