



Saksbehandler: Jahn-Oluf Skonnord

Referanser:
KR 7/08, SKR 09/08

Saksdokumenter:
Ingen

Statsbudsjettet 2009 Prioriteringer for Kirkerådet

Sammendrag

Kirkerådet skal innen første mars fremme budsjettforslag til Kultur- og kirke departementet for 2009. Det er gjort rede for de satsingsområdene hvor det er behov for økte ressurser i 2009. De økonomiske konsekvensene av forslagene er beregnet til 4.9 mill. kroner i tillegg til tildelingen til Trosopplæringsprosjektet på 162 mill. kroner.

Forslag til vedtak

Kirkerådet prioriterer følgende tiltak på grunnlag av nedennevnte satsingsområder:

1. Trosopplæringsreformen
2. Menighetsutvikling
3. Satsing på informasjon og kommunikasjon
4. Rekruttering

Forslag til vedtak Mellomkirkelig råd

Mellomkirkelig råd tar det fremlagte forslag til orientering og ber Kirkerådet særlig legge vekt på følgende:

Saksorientering

Innledning

Budsjettforslaget for Kirkerådets virksomhet er utarbeidet på bakgrunn av de utfordringer Kirkerådet står overfor i de kommende årene. Kirkerådet har et særlig ansvar for å legge til rette for tjenlige rammer og ordninger for den kirkelige virksomhet. Dette medfører at arbeidet med kirkelige reformer rent generelt må følges opp, og mer spesielt de utfordringer som gir seg av oppfølgingen av stat-kirke-utredningen. Kirkerådet vil komme tilbake til dette etter at stat-kirkeutredningen er lagt frem. Videre må arbeidet med Gudstjenestereformen og Ung i kirken sees i lys av Kirkerådets helhetskirkelige ansvar.

Samisk kirkeråd har under utredning flytting av kontorsted. Dette vil først være endelig avklart etter Kirkerådets møte i juni. Samisk kirkeråd vil ha endelig behandling av saken i sitt møte i mai. Budsjettmessig behandling av denne saken vil tidligst kunne skje ved fremlegging av statsbudsjettet for 2009. Saken meldes allerede nå for Kultur- og kirke departementet. Vi vil komme tilbake til saken så snart endelige vedtak er fattet.

Det vises for øvrig til sak 6/08 Statsbudsjettet 2009. Prioriteringer for det helhetskirkelige området når det gjelder satsing på nytt elektronisk medlemsregister og kirkebok for Den norske kirke

Trosopplæringsreformen

Det vises til det som er skrevet om dette i KR sak 06/08.

Kirkerådet foreslår en økning av den økonomiske rammen for reformen til totalt 162 mill. kroner som innebærer en økning på 47 mill. kroner i 2009.

Menighetsutvikling

Bakgrunn

Den norske kirke er inne i en periode med et omfattende og mangfoldig arbeid med forskjellige nye planer og reformer. Plan for diakoni ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007, Plan for kirkemusikk vil bli lagt fram for Kirkemøtet i 2008 og i 2009 vil Kirkemøtet behandle Plan for trosopplæring og Plan for samisk kirkeliv. Dette året skal også den omfattende gudstjenestereformen vedtas og være gjeldende fra 1. søndag i advent 2010. Menighetsutvikling og fornyelse er målet med alt dette arbeidet. Plan og reformarbeidet er å forstå som virkemidler til menighetsutvikling. Den enkelte planen og reformen er en del av denne større helhet og skal tjene den. Viktige prosesser er for lengst satt i gang og et systematisk arbeid med å innføre planene vil være avgjørende for at målsettingen om menighetsutvikling skal nås. Implementeringen av planene vil kreve både en felles og helhetlig tilnærming og en tilnærming som er tilpasset det enkelte planområdet. Dette arbeides det med på ulike måter og i ulike sammenhenger. I det følgende beskrives fire

områder der Kirkerådet har behov for å få tilført ekstra ressurser for å nå sine mål om menighetsutvikling. Disse områdene er:

- Helhetlig menighetsplanlegging
- Ekstra satsing på implementering av gudstjenestereformen og faglig oppfølging
- Spesiell innsats innen samisk kirkeliv for innarbeiding av diakoniplanen med vekt på ungdom

Helhetlig menighetsplanlegging

Nå når nye planer og reformer skal innføres i menighetene, er det behov for en ekstra stillingsressurs i 3 år. Prosjektstillingen skal ha som oppgave å bidra til at de nye planene og reformene tas i bruk som en ressurs som fremmer helhetstenkning og utvikling i menighetene. Målet må være å nå lenger ut med arbeidet, øke frivillig deltakelse og engasjement og bedre den faglige kvaliteten på virksomheten.

Med utgangspunkt i de sentralkirkelige råd må det arbeides målrettet og systematisk i forhold til bispedømmekontorene, menighetene, fellesrådene, undervisningsinstitusjonene og de ulike gruppene av kirkelig ansatte. Prosjektet skal fange opp og systematisere det som skjer når det gjelder innføring av nye planer, formidle informasjon og drive opplysning og samordne ulike initiativ og tiltak. Samarbeid med ulike andre parter, både sentralt, regionalt og lokalt vektlegges.

Viktige oppgaver i prosjektet vil være å:

- utvikle undervisningsopplegg og kurs- og informasjonsmateriell til bruk i ulike sammenhenger og av ulike grupper
- avholde kurs, temadager, seminarer og liknende i menigheter og prostier, bispedømmer m.m.
- gi opplæring av andre kursledere/foredragsholdere
- etablere nettbaserte verktøy
- arbeide faglig med menighetsplanlegging og menighetsutvikling
- legge til rette for vitenskapelig basert evaluering
- utarbeide planer for oppfølging av implementeringen over tid

Som del av trosopplæringsreformen er det utviklet virkemidler som rapporteringssystemer og en mentorordning som eventuelt kan videreutvikles med tanke på en helhetlig tilnærming til menighetsplanlegging. Arbeidet ses i sammenheng med ulike pågående prosesser innen dette området.

Implementering av gudstjenestereformen og faglig oppfølging

Kirkerådet har store og krevende oppgaver innenfor liturgi- og hymnologifeltet. Liturgimyndigheten for Den norske kirke ble ved Kronprinsregentens res. i 1990 delegert til Kirkemøtet. Ved kongelig resolusjon 13. oktober 2006 ble myndighet til å godkjenne alle gudstjenstlige bøker i Den norske kirke delegert til Kirkemøtet. Delegasjonen omfatter blant annet myndighet til å godkjenne salmebok til bruk i Den norske kirke.

Kirkemøtet ga i 2004 tilslutning til Kirkerådets vedtak om en reformprosess når det gjelder gudstjenestelivet. Arbeidet med gudstjenestereformen vil gå over flere år og er omfattende, men godt i gang. Utgiftene til reformen dekkes i dag i hovedsak over OVF.

I henhold til oppsatt tidsplan vil forslag til nye liturgier foreligge til sommeren 2008, da skal omfattende høringsrunder iverksettes. Nye gudstjenesteordninger og ny salmebok skal i følge planen tas i bruk fra 1. søndag i advent 2010. Dette vil kreve en omfattende implementeringsfase. Det vil være umulig å få gode prosesser i implementeringsfasen uten tilførsel av ekstra ressurser.

Innen det samiske gudstjenestelivet er det store utfordringer. For det første betjener Den norske kirke i dag ikke de ulike samiske språkområdene godt nok. Kirken har forpliktelser til å betjene både nord-, sør- og lulesamer med gudstjenester og kirkelige handlinger. Til dette kreves så vel samisk-språklige bøker og materiell, men ikke minst også et kompetent fagmiljø.

Høsten 2008 legges forslag til plan for kirkemusikk fram for Kirkemøtet. En nasjonal koordinering av kirkens kirkemusikkliv har vært savnet lenge. Dette er en virksomhet som best kan tilordnes et samlet liturgi- og hymnologiområde i Kirkerådet.

Spesiell innsats innen samisk kirkeliv for innarbeiding av diakoniplanen med vekt ungdom

Samisk kirkeråd har behov for ressurser til innarbeiding av Plan for diakoni med vekt på ungdom. Plan for diakoni skal følges opp med kursing og veiledning for menigheter i diakonifeltet. Dette vil først og fremst gjelde for menigheter som er omfattet av samelovens språkregler og andre geografiske områder med samisk bosetting.

Samisk kirkeråd har erfart gjennom prosjektbasert ungdomsarbeid at kontinuitet i ungdomsarbeidet er nødvendig for å få resultater. Videre er målgruppen for trosopplæringsreformen ungdom frem til 18 år. Diakoni er et gjennomgående perspektiv i trosopplæringsreformen og ungdom er en gruppe Plan for diakoni synliggjør som en viktig målgruppe.

Samisk kirkeråd ønsker å sikre ungdomsarbeidet og se dette i sammenheng med diakonifeltet. Det bør bygges opp ungdomsarbeidet i samarbeid med de tre nordligste bispedømmene med vekt på tiltak med diakonal profil. Tiltak skal forankres lokalt, men koordineres sentralt og regionalt. Sett i et helhetsperspektiv vil dette arbeidet være viktig for utviklingen av kristen tro, samisk identitet, språk og kultur og for rekruttering til arbeid innen samisk kirkeliv. Alt dette tjener utviklingen av samisk kirke- og menighetsliv.

Budsjett Menighetsutvikling

Helhetlig menighetsplanlegging:

Stilling med driftsmidler	600 000
Midler til materiellproduksjon, kursvirksomhet	150 000

Implementering av gudstjenestereformen og faglig oppfølging

Stilling med driftsmidler, materiellutvikling, kursvirksomhet	800 000
---	---------

Samisk kirkeliv

Stilling med driftsmidler	600 000
Ekstramidler for reiseutgifter	<u>50 000</u>
Totalbudsjett for menighetsutvikling	<u>2 200 000</u>

Kirkerådet ber om at det bevilges lønns- og driftsmidler som muliggjør en satsing på området menighetsutvikling med tre nye stillinger kostnadsberegnet til i alt 2,2 millioner kroner på årsbasis.

Satsing på informasjon og kommunikasjon

Oppgaver og behov

Strategisk arbeid

Kirkemøtet 2006 vedtok den første samlede kommunikasjonsplattform for Den norske kirke, og den er under oppfølging i form av utvikling av kommunikasjonsstrategier på aktuelle områder. En ny grafisk profil med designelementer er klar til presentasjon. Den skal bidra til å gi Den norske kirke en visuell identitet. Informasjonsavdelingen har ansvar for en rekke faste og andre publikasjoner, og utgivelsesstrategien er nå under utredning.

Det er nå blant annet behov for å arbeide videre med en mediestrategi, strategi for interaktivitet på nettet og for myndighetskontakt.

Nettjenester

Nettjenester skjer gjennom drift og utvikling av nettportalen www.kirken.no som siden starten i 1996 er blitt et godt besøkt nettsted med både nyhetstjeneste, faktastoff om kirken og dens virksomheten, samt ressursstoff for menighetene. Profilen er de siste år dreid i retning av å være et nettsted med fokus på at kirkens medlemmer skal kunne bli betjent med nettjenester.

Den norske kirkes medlemmer forventer informasjonsservice fra den kirken de er medlemmer av, ikke minst gjennom nett-tjenester, av et helt annet omfang enn det kirkens nettportal kan tilby i dag. Det er et økende behov for en videreutvikling av nettportalen. Det omfatter vurdering av tekniske løsninger for nye webbaserte tjenester og utarbeidelse av webstrategier. Her inngår vurdering av i hvilken grad nettportalen skal

være et samtale- og diskusjonssted, ressurssted, læringssted og opplevelsessted. Store satsinger innen trosopplæring, gudstjenestefornyelse, miljø, medlemsregister/kirkebok, kirke-stat, menighetsrådsvalg forutsetter stor kommunikasjonsinnsats ikke minst på nettet.

Mediekontakt og pressetjeneste

Informasjonstjenesten har under navnet Kirkens informasjonstjeneste mye mediekontakt og pressetjeneste. Kirkemøtet er årets storsamling som krever oppfølging med pressetjeneste, pressemeldinger, nettsider og webtv. Det er pressetjenester i forbindelse med sentralkirkelige rådsmøter, og avdelingen betjener også Bispemøtet. Selv om de anledninger som er nevnt gir anledninger til å fokusere på budskap og saker kirken vil formidle, er det et betydelig udekket behov for oppsøkende pressetjeneste og mediekontakt overfor tv- og avisredaksjoner med tanke på kirkelig deltakelse i saker på samfunnets og kirkens dagsorden.

Nettverk

Informasjonsavdelingen utfører informasjonstjenester for Bispemøtet både når det gjelder pressetjeneste ved møter, nettsider, opplysningstjeneste og publisering. Avdelingen samarbeider med bispedømmer om informasjonstjenester, særlig når det gjelder nettsider. Det gjelder veiledning, verktøy, design og stoff på nettet. Avdelingen bistår også bispedømmene med rådgiving og pressetjenester, for eksempel ved bispeinnsettelse.

Det er behov for en større kapasitet til å betjene Bispemøtet og Bispemøtets presse med kommunikasjonstjenester, særlig pressetjeneste og mediekontakt. Biskopene er kirkens fremste symbolbærere, og de kan brukes til en sterkere profilering av kirke og tro i det offentlige rom. Til det kreves mer kapasitet for å være på banen i saker som er på dagsordenen.

Enkelte bispedømmer, fellestråd/menigheter har nå egne informasjonsmedarbeidere, og det er naturlig å utvikle et tettere faglig samarbeid med disse.

Bemanning

Informasjonsavdelingen har tre medarbeidere, det samme som i 1990 da Kirkerådets sekretariat var halvparten så stort som i dag. Informasjonssjefen har lederansvar og tar seg ellers mye av mediekontakt, presse- og opplysningstjeneste, planlegging, koordinering og samarbeidstiltak. Den ene av to informasjonsrådgivere er webredaktør med ansvar for drift, oppdatering og utvikling av nettportalen, mens den andre har ansvar for redigering av kirkens årbok, meldingsbladet Kirkeaktuelt og trykksakproduksjon ellers. Men for å kunne betjene sekretariatet med et bredt spekter av informasjonstjenester er det nødvendig med fleksibilitet, noe som betyr at ulike oppgaver daglig må fordeles på alle medarbeidere.

Det er ønskelig med en sterkere spesialisering og oppgavefordeling i avdelingen, men det er avhengig av mer bemanning.

Forslag

Informasjonsrådgiverstillinger

Det er behov for minst en ny informasjonsrådgiverstilling som kan jobbe med flere av de arbeidsoppgavene som ligger til avdelingen. Det kan være økt profilering av Den norske kirke i det offentlige rom, gjennom pressetjeneste og mediekontakt, ved oppsøkende arbeid og arbeid på nettet. Det blir også en oppgave å bidra til utvikling av kommunikasjonsstrategier på ulike områder, og følge opp dette gjennom utarbeidelse og oppfølging av strategier når det gjelder store plan- og reformprosesser i kirken, stat-kirke-spørsmålet og andre store saker av betydning for kirkens medlemmer og offentligheten. Stillingen vil også kunne ha et delansvar for å betjene Bispemøtet og Bispemøtets preses i forhold til offentligheten.

Webutviklerstilling

Det er behov for en styrket satsing på Den norske kirkes nettportal www.kirken.no. I dag benyttes ikke mer enn ca. $\frac{1}{2}$ - $\frac{3}{4}$ av informasjonsavdelingens 3 årsverk til utvikling, koordinering og redaksjonelt arbeid med www.kirken.no og det foreslås at det rekrutteres en webutvikler. Informasjonsavdelingen trenger en person med kompetanse innen strategisk bruk av nettet, og med kjennskap til nye tekniske muligheter på web. Store satsinger innen trosopplæring, gudstjenestefornyelse, forbruk og rettferd, medlemsregister/kirkebok, kirke/stat-tematikken og menighetsrådsvalg forutsetter profesjonell kommunikasjonsinnsats. På alle disse fagfeltene er alle enige om at kvaliteten på nett-presentasjonene er avgjørende for muligheten for å kommunisere med publikum og menigheter.

Kirkerådet ber om at det bevilges lønns- og driftsmidler som muliggjør en styrking med to nye stillinger på området informasjon og kommunikasjon kostnadsregnet til i alt 1,2 millioner kroner på årsbasis.

Rekruttering

Kirkerådet mener tiden nå er mer enn moden for å ta et krafttak for å bedre rekrutteringen til kirkelige stillinger, ikke minst til presteutdanningen. Rekrutteringen til prestedtjenesten er for lav. I 2007 lå det an til at kun 42 personer ville avlegge cand. theol. eksamen. Dette er svært lave tall når en samtidig vet at mange prester vil gå av med pensjon i løpet av de kommende årene. Mange prestestillinger står ledige og denne utviklingen synes å øke også i bispedømmer som tradisjonelt har hatt god søkertilgang. Det er tilsvarende eller enda dårligere tall å vise til for de andre yrkesgruppene. Rekrutteringsarbeid er krevende og vil kreve en god del ressurser dersom en skal oppnå nødvendig oppmerksomhet om de ulike tjenestene og nærkontakt med potensielle søkere.

Litt historie, utdrag fra rekrutteringsrapport 2003-2005

I august 2003 ble det opprettet et treårig landsdekkende rekrutteringsprosjekt. Prosjektet skulle ha rekruttering til kirkelig utdanning og tjeneste som hovedarbeidsområde. Organisering og arbeidsmetoder var ved oppstart lite klarlagt, så det ga stor frihet for den

som ble ansatt i prosjektet til å utforme dem. Kirkerådet hadde i perioden 1999-2002 også et prosjekt om rekruttering i Nord-Norge. Rekruttering i samiskspråklige menigheter ble kun i begrenset grad gitt oppmerksomhet.

Lokal utøvelse – sentral koordinering

Rekruttering foregår ofte gjennom samtale og direkte utfordringer. Derfor er det viktig å bevisstgjøre de som har kontakt med ungdom/andre om at de er viktige rollemodeller. To arbeidsmåter ble prioritert:

1. Å overføre mest mulig av ansvaret for rekruttering til lokalt plan. Lokalt nivå, gjerne med et rekrutteringsutvalg på bispedømmenivå, utfordrer sine lokale ansatte/frivillige til å være aktive i sin rekruttering og øke bevisstheten om dette i sitt møte med mennesker.
2. Et sentralt nivå som sender ut tilbud om kursdager med rekruttering som tema, utarbeider materiell til rekrutteringsarbeidet og drifter nettstedet "Å jobbe i kirken".

Rekrutteringsnettverk

En viktig del av rekrutteringsarbeidet har vært å bygge nettverk. Både fra sentralt nivå til lokalt nivå og mellom ulike lokale nivå. Det ble derfor gjennomført tverrfaglige nettverksmøter om rekruttering i alle bispedømmer. På bakgrunn av referater fra disse møtene, ble det laget en felles oppsummering som ble distribuert til alle.

Nettverksmøtene har fokusert på tverrfaglighet og på samarbeid mellom regionale kirkevergeledere og bispedømmekontorene. Det har vært viktig at møtene har hatt representanter både fra arbeidsgivere og fra ansatte.

For å dyktiggjøre og inspirere rekrutteringsnettverket og overføre ansvar og ideer for rekrutteringsarbeidet fra sentralt til regionalt nivå, ble det arrangert en rekrutteringskonferanse i september 2004. En fra bispedømmekontoret, en fra kirkevergelaget og en kirkemusiker fra hvert bispedømme ble invitert. Med foredragsholdere, prosjektmedarbeidere i KA og KR og tre fra hvert bispedømme, var ca 40 personer samlet i to dager.

Rekrutteringsmateriell og messer

Det var stort behov for materiell som kunne rettes inn mot ungdom, og som gjorde det enklere for de aktive i rekrutteringsarbeidet å komme i samtale om utdanning og arbeidsmuligheter.

Nettstedet www.kirken.no/jobb

Nettstedet var i drift 12.1. 2004. Fire profiler fremsto i intervju; en diakon, kateket, kantor og prest. I tillegg inneholdt nettstedet beskrivelse av kirken som arbeidsplass, arbeidsområder og linker til utdanningsstedene. Fra høsten 2004 ble nettstedet utvidet med fire nye profiler: Kirkeverge, kirkegårdsarbeider, kirketjener, kontormedarbeider. Senere samme høst ble intervjuene og beskrivelse av arbeidsområder ytterligere supplert. Det er viktig å understreke at det må drives aktiv merkevarebygging for å oppnå økende bruk av nettstedet. Samtidig må nettstedet inneholde oppdatert informasjon.

Forum for rekruttering og utdanning

Årlig har det vært arrangert en dagskonferanse med rekruttering og utdanning som tema. Utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, arbeidsgiversiden og studenter til kirkelig utdanning har vært invitert og interessen for konferansen har vært god. Det har vært naturlig at Kirkerådet har tatt ansvaret for tilrettelegging av dette.

Veien videre

Ansvar og styring

Fra bispedømmene kommer klare oppfordringer til Kirkerådet om å igjen ta styring over rekrutteringsarbeid i kirken, både til kirkelige utdanninger og til stillinger.

Arbeidsområdet er av en slik karakter at alle kirkelige nivåer og organer må samarbeide godt og helst ut fra en samlet strategi. Det viser seg svært tungt å opprettholde et systematisk rekrutteringsarbeid lokalt uten et sentralt miljø som kan motivere, inspirere og koordinere. Denne helhetskirkelige rollen er det naturlig at Kirkerådet inntar.

Hovedmål

Øke rekruttering til stillinger i Den norske kirke og til kirkelige utdanninger.

Delmålsetninger

1. Identifisere og utrede hvilke tiltak som virker rekrutterende til kirkelig tjeneste.
2. Etablere regionale rekrutteringsnettverk med ansvar for permanent rekrutteringsarbeid.
3. Koordinere og styrke rekrutteringsnettverk mellom kirkelige institusjoner og organisasjoner.
4. Få flere til å søke stillinger i kirken og flere til å søke kirkelig utdanning.
5. Utvikle en særlig satsning på rekruttering innen samiske miljø
6. Utarbeide en samlet, årlig oversikt over rekrutteringssituasjonen ved utdanningsinstitusjoner som utdanner til kirkelig tjeneste.

Organisering

Det oppnevnes en sentral ressursgruppe med personer som kjenner kirkens virksomheter godt, som kan bidra med kreative ideer og med organisasjonskunnskap. Denne bør være sammensatt av representanter fra bispedømmene, KA, kirkevergemiljøer, Presteforeningen og aktuelle fagforeninger.

En må bygge et nært samarbeid med (og ikke erstatte) det eksisterende rekrutteringsarbeidet som foregår i regi av utdanningsinstitusjonene.

En egen samisk rekrutteringsenhet bør vurderes slik at ressurser og strategier blir best mulig planlagt mot spesifikke samiske rekrutteringsutfordringer.

Det ansettes en eller to personer, aller helst i fast stillinger, som har til oppgave å koordinere en kirkelig satsning på rekruttering.

Rekrutteringsansvarlig må gis tilstrekkelige midler til å utvikle tjenlig materiell, tilstrekkelig reisebudsjett og noe forsøks- og utviklingsmidler til lokale og regionale tiltak.

Rekruttering innen samisk kirkeliv vies særskilt oppmerksomhet. Tjenlig organisering bør avklares i forståelse med Samisk kirkeråd.

I bispedømmene opprettes små rekrutteringsnettverk som i sin tur inspirerer og skolerer lokale opinionsdannere, bygger relasjoner til lokale ressurser til å kommunisere med potensielle tjenestemenn og – kvinner i kirken lokalt. Disse nettverkene bør sikres ressurser til å stimulere målrettede tiltak.

Oppdrag

Hovedfokus for kirkens rekrutteringsarbeid må være lokal innsats. Uten lokal bevissthet og lokalt engasjement oppnår kirken lite. Noen hovedmomenter:

1. Talentspeiding. Kirkelige ansatte og frivillige motiveres og utfordres til å lete etter talenter. - Unge personer som "åpenbarer" egenskaper og talenter som kan videreutvikles.

Målsetting: Hver menighet bør ha som mål å rekruttere minst en person til å ta en kirkelig utdanning hvert år/ hvert 3 år.

2. Salg og markedsføring. En koordinatorrolle må ha sans for hvordan kirken presenterer sine muligheter; kommuniserer yrkesmulighetene i kirken på en inspirerende måte. Vi ønsker å spre entusiasme og interesse for kirkelig tjeneste både regionalt og lokalt.

3. Systematisk arbeid. Mange av redskapene og strategiene som er blitt utviklet i perioden 1999 – 2005 har gode evalueringer og bør videreføres. Dette gjelder konferanser, materiell, messer mm.

Kirkerådet ber om årlige bevilgninger på 2,5 millioner kroner til rekrutteringsarbeid i årene fremover.

