

Fra ord til handling...

**Hvordan skape utvikling
i rådernes virksomhet?**

Utvikling = Endring

Endring har funnet sted når organisasjoner utviser ulike trekk på ulike tidspunkt.





Vårt Land, 15.03.2017

Dåpstall synker tross kampanjer

32.542 personer ble døpt i Den norske kirke i fjor. Det er en nedgang til tross for kampanjer og satsing på dåp.

Vårt Land, 24.04.2019

- Det dramatiske er at vi ikke klarer å opprettholde dåpstallene blant våre egne medlemmer, sier biskop i Borg, Atle Sommerfeldt.

P4, 24.12.2019

Stadig færre går i gudstjeneste på julaften

På ti år er det nesten ti prosent færre som går i julegudstjenestene.

Vårt Land, 28.03.2019

I nær alle fylker går færre til gudstjeneste, ifølge den kirkelige årsstatistikken. I hovedstaden går det derimot rett vei.

Årsrapport, Stavanger bispedømme 2017

Trenden med synkende dåpstall har snudd

Utviklingsarbeid – faktorer som kan påvirkes

Team Ingebrigsten:

- Fysikk
- Teknikk
- Taktikk

Organisasjonsutvikling:

- Struktur
- Kultur
- Enkeltmenneskene
- Kommunikasjon og samspill

Noen grunner til at motstand mot endring kan oppstå:

- 1. Frykt for det ukjente**
- 2. Brudd på psykologisk kontrakt**
- 3. Tap av identitet**
- 4. Symbolsk orden endres**
- 5. Maktforhold endres**
- 6. Krav om nyinvesteringer**
- 7. Dobbeltarbeid (i en periode)**
- 8. Sosiale bånd brytes**
- 9. Utsikter til personlig tap**
- 10. Eksterne aktører ønsker stabilitet**

Strategiske mål for Den norske kirke i Borg

I perioden 2019–2021 vil vi at:

1. Flere deltar i og opplever gudstjenesten som et inkluderende og trosstyrkende fellesskap.
2. Flere søker dåp, og deltar i trosopplæring.
3. Den norske kirke er synlig i samfunnet, oppleves relevant og engasjerer seg i menneskers liv.
4. Flere deltar i kirkens kunst- og kulturliv, og kirkens kunst-kunst og kulturarbeid videreutvikles.

Intern drift, godkjenning av referater, organisering (bytte kirkeverter) m.v.	53
Div adm saker, høringer m.v. + infosaker + referatsaker	139
Gudstjenesten som et inkluderende og trosstyrkende fellesskap	43
Flere søker dåp, og deltar i trosopplæring	11
Dnk er synlig i samfunnet, oppleves relevant og engasjerer seg i menneskers liv	8
Diakoni	6
Konfirmanter	29
Kirkelige stillinger, samarbeid m.v.	
Kirkebygg/utstyr	29
SUM (mr)	318

Kjennetegn for vellykket opplegg for endring/utvikling:

- 1) Det er skapt en forståelse/ krisestemning for at noe må gjøres.
- 2) Organisasjonen har kapasitet til å gjennomføre endringen.
- 3) Tiltak som har vist seg å virke ved tidligere endringsprosesser.
- 4) Skape en visjon (hva ønsker man oppnå ved endringene) og kommunisere visjonen ved enhver anledning.
- 5) Legge opp til prosess hvor alle som berøres opplever mulighet til å bli hørt og kunne påvirke.
- 6) Fjerne hindringer for å nå visjonen.
- 7) Åpenhet for å prøve og feile.
- 8) Synliggjøre kortsiktige, positive resultater.
- 9) Forbedringer konsolideres ved at endringer som fungerer befestes i nye strukturer og prosesser.

Du er menighetsrådsleder i et av de tre menighetsrådene i kommunen. De siste fem årene har oppslutningen om kirkelig konfirmasjon vært nedadgående, og mye kritikk har vært rettet mot konfirmantleiren dere tilbyr som del av konfirmant-opplegget. Både sokneprestene og menighetspedagogen, som er involvert i konfirmantarbeidet, virker imidlertid tilfreds med dagens opplegg og signaliserer liten vilje til å tenke nytt. De øvrige to menighetsrådslederne virker ikke til å være spesielt opptatt av konfirmantoppslutningen.

Du er har fått kjennskap til populær konfirmantleir som tilbys konfirmantene i nabokommunen, og ønsker å foreslå at samme leir bør tilbys konfirmantene i din kommune.

Hvordan vil du gå fram for å legge til rette for en god diskusjon om endringer i konfirmantopplegget? Hva kan du gjøre for å skape oppslutning om endringsinitiativet?

Jeg velger meg april
I den det gamle faller,
i den det ny får feste;
det volder litt rabalder,-
**dog fred er ei det beste,
men at man noe vil**

Bjørnstjerne Bjørnson