



Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 25.10.2022 kl. 09:30

Møtested: Stavanger bispedømmekontor, Lagårdsveien 44, Stavanger

Arkivsak: 19/04931

Mulige forfall meldes snarest til Gunnar Rønnestad, gr575@kirken.no.

, 20.10.2022

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder

Gunnar Rønnestad
Sekretær

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

46/22 Saksliste Stavanger bispedømmeråd 25.10.2022

3

Saker til behandling

47/22 Årsplan og strategi 2023- første gangs behandling.

4

48/22 Forslag til svar på høring om budsjettering av kvalifiseringsstipender

120

49/22 Samarbeid med Bispehagen om samtaletilbud for kirkelige medarbeidere

122

50/22 Stilling som prosjektleder til Jubileum 2025

126

51/22 Oppnevning av valgråd for Kirkevalget 2023

132

52/22 Møte mellom Bispedømmerådet og Ungdomsrådet

135

53/22 Møte mellom bispedømmerådet og Samarbeid Menighet og Misjon (SMMS)

140

Orienteringssaker

54/22 Orientering om kurs - "Kirken skaper trygge rom"

145

55/22 Visitasprotokoll fra visitas i Torvastad september 2022

243

56/22 Protokoll fra visitas i Hillevåg menighet

338

57/22 Stiftsdirektørens rapport oktober 2022

477

**DEN NORSKE KIRKE**

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 25.10.2022 kl. 09:30 – 16.00

Møtested: Stavanger bispedømmekontor, Lagårdsveien 44, Stavanger

Arkivsak: 19/04931

Eventuelt forfall må meldes snarest. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

46/22	19/04931-113	Saksliste Stavanger bispedømmeråd 2020-2023 25.10.2022
-------	--------------	---

Saker til behandling

47/22	22/03649-1	Årsplan og strategi 2023- første gangs behandling.
48/22	22/03414-2	Forslag til svar på høring om budsjettering av kvalifiseringsstipender
49/22	19/02401-12	Samarbeid med Bispehagen om samtaletilbud for kirkelige medarbeidere
50/22	22/02405-3	Stilling som prosjektleder til Jubileum 2025
51/22	22/00709-5	Oppnevning av valgråd for Kirkevalget 2023
52/22	22/03675-2	Møte mellom Bispedømmerådet og Ungdomsrådet
53/22	22/03676-1	Møte mellom bispedømmerådet og Samarbeid Menighet og Misjon (SMMS)

Orienteringssaker

54/22	22/00976-4	Orientering om kurs - "Kirken skaper trygge rom"
55/22	22/01367-4	Visitaprotokoll fra visitas i Torvastad september 2022
56/22	22/03401-2	Protokoll fra visitas i Hillevåg menighet
57/22		Stiftsdirektørens rapport oktober 2022

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	102	22/03649-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Årsplan og strategi 2023- første gangs behandling.

Vedlegg:

Årsplan og strategi 2023- første gangs behandling.

Saksorientering

Innleiing

Administrasjonen har starta arbeidet med årsplan og budsjett for 2023. Bispedømmerådet skal vedta dette i møtet i desember.

Administrasjonen arbeider også med korleis Kyrkjemøtet sin strategi skal setjast ut i livet.

Til grunn for førebuingane ligg tidlegare samtaler og vedtak i bispedømmerådet, nasjonale fokus, satsingar og mål, innspel frå prostar, kyrkjevevjerer og lokale tilsette, faglege vurderingar frå rådgjevarar i bispedømmeadministrasjonen og biskopen si leiing. Funn og vurderingar i årsrapportar er også eit viktig grunnlag for vidare planar.

I denne saka blir bispedømmerådet orientert og får høve til å vurdere kva det er viktig å satsa på. Administrasjonen vil ta dette med seg i det vidare arbeidet med planar og strategiar og utforma årsplan for det kommande året ut frå dette.

Ei gruppe i administrasjonen arbeider også med overordna, langsiktig strategi og prosjektplan. Arbeidet her er basert på Kyrkjemøtet sin strategi for 2022-2029. Resultatet av dette vil bli lagt fram for bispedømmerådet til samtale og vedtak.

I det følgjande kjem ei orientering om aktuelle fokusområde, prosjekt og satsingar i tida framover. Bispedømmerådet kan i denne saka orientera seg i desse, drøfta vegval og peika på viktige omsyn i det strategiske arbeidet framover.

Nasjonal strategi, siste årsrapport, siste årsplan og KM-sak 4.7/22 om utfordringsbiletet for Den norske kyrkja ligg ved saka.

Viktige tema frå tidlegare vedtak og prosessar.

Den nasjonale strategien seier kyrkja er til for den einskilde og for samfunnet. Kyrkja bidrar gjennom å opna rom for tru, vera der livet blir levd og søkja å nå ut til fleire, i breidd og på djupet. Kyrkja forkynner evangeliet, fremjar verdier, er kulturarena, arbeider med berekraftsmål og skapar møteplassar.

Å bygga fellesskap for barn og unge og diakoni blei sett som særskilte satsingsområde for 2022 på nasjonalt nivå.

Årsrapporten for 2021 peikar på at oppslutninga om gudstenester er svekka gjennom pandemien. Fleire kyrkjelydar melder at ikkje alle som deltok før pandemien kjem tilbake når samfunnet er opna. Oppslutninga om kyrkjelege handlingar er relativt stabil, men langt frå sjølvsgagt. Den svake nedgangen skuldast delvis demografiske endringar, men kjem også av auka sekularisering og pluralisme i heile befolkninga. Kulturelle og strukturelle endringar, til dømes tilbod om alternative former for gravferd, kan få stor påverknad for Den norske kyrkja.

Kyrkja har flest medlemmar mellom dei som har etnisk norsk bakgrunn og lengre historie i landet. Migrantar og nye nordmenn har ofte bakgrunn frå andre trussamfunn eller religionar. Nasjonalt, regionalt og til dels lokalt er kyrkja merksam på at det kyrkja har gjort før for å vera folkekyrkje ikkje når ut til desse på same måte. Språk-kafear er eit godt tiltak for å skapa møteplassar, men behovet for fleire diakonale og kyrkjelege tiltak er større enn det me har i dag, viss kyrkja skal ta mål av seg til å nå så langt ut i befolkninga som mogleg.

Koronapandemien flytta mykje av verksemda inn på sosiale media og digitale kanalar. Noko av dette held fram etter pandemien, men me har inntrykk av at dei fleste hovudsakleg arbeider slik dei gjorde før 2020, med tradisjonell aktivitet. Dette er det mykje godt med, men kyrkja er framleis ikkje i mål med å vera til stades i det digitale og offentlege rommet på nivå med kva medlemmane og viktige deler av samfunnet er.

Siste medlemsundersøking viste at oppslutninga om kristen tru og kyrkjeleg aktivitet også går ned. Noko av dette kan forklarast med mindre aktivitet i løpet av pandemien, men undersøkinga er eit klart signal om at tradisjonen ikkje kan ventast å bera seg sjølv inn i ei ny tid.

I møte med dette er det gledeleg å sjå at satsinga på trusopplæring på mange måtar fungerer. Oppslutninga har vore stabil gjennom pandemien. Det er større interesse for tilbod til ungdom enn kva kyrkjelydane klarer å tilby. Opne kyrkjer, kyrkjeleg kulturverksemd og pilegrimsarbeid viser eit potensial for å nå breitt ut. Det finst også mange kreative og nyskapande diakonale prosjekt som bidrar i møte med viktige behov i lokalsamfunna.

Avsnittet om framtidsutsikter i årsrapporten handlar om kyrkjeleg samfunnsengasjement, diakoni, møtet med ei open, sekulær og pluralistisk samtid, barn og unge, kyrkjeleg organisering, heilskapleg kyrkjelydsplan, trusopplæring og frivilligheit. Alt dette er viktige satsingsområde for å føra kyrkja vidare.

I saka om **utfordringsbiletet for kyrkja** gjev Kyrkjerådet eit realistisk bilete av kor kyrkja står i dag. Kyrkja har framleis mange ressursar og god oppslutning. Samtidig er ikkje posisjonen som folkekyrkje sjølvsgagt. Finansiering frå det offentlege er avhengig av at kyrkja er viktig for folk og bidrar til eit godt samfunn. Med svekka offentleg økonomi kan kyrkja uansett måtte effektivisera og finna fleire felleløyisingar, ikkje minst administrativt.

Kulturen er også i endring. Færre engasjerer seg i organisert religion. Trussamfunn har mindre autoritet og folk har mindre kunnskap. Fleire er skeptiske til tru.

Ein ny situasjon krev innovativ kraft. Korleis vera kyrkje i byane? Korleis gje trusopplæring for dei som ikkje er døypte? Korleis vidareutvikla diakonien med dei utfordringane som finst i dag? Kyrkja trengst i lokalsamfunna, ikkje minst for å invitera til fellesskap. Kyrkja sin bodskap om nåde og kjærleik frå Gud og mellom menneske er framleis relevant, men treng å formidlast så folk kjenner det velsignar deira liv.

Som kultur treng me også å ta imot kallet til å leva for meir enn oss sjølve.

Klimautfordringane viser at verda ikkje held seg i balanse av seg sjølv. Skal me løysa dei store utfordringane, må me arbeida saman. I møte med dei store utfordringane kan kyrkja utnytta at ho er til stades i alle lokalsamfunn, med mål om å skapa meir himmel på jord.

Pågåande prosjekt

Biskop og bispedømmeråd startar ikkje på bar bakke det kommande året. Mange viktige prosjekt er alt i gang og held fram neste år:

- Prestane startar studieprosjektet om teologi og samfunn. Kurset skal gje fokus på korleis kyrkja kan prega lokalsamfunn, utvikla diakonien og møta det som no er konteksten med evangeliet.
- Grunnmateriellet i «Portalar til tru» er ferdig utvikla. Nå skal prosjektet takast i bruk i kyrkjelydane og opna augo for folk for kor tru kan finnast i deira liv.
- «Follow me» og Det norske misjonsselskaps ungdom samlar fleire ungdomsleiarar i bispedømmet og gjev systematisk oppfølging. Me vil sjå på korleis me kan støtta opp om dette framover, slik at ungdomsarbeid i fleire kyrkjelydar kan få betre oppfølging og veksa.
- Jubileet 2025 nærmar seg. I 2023 skal det arbeidast vidare med planane for jubileumsåret.
- I 2023 vil heilskapleg kyrkjelydsplan kunne takast i bruk, først for å overføra erfaringar mellom gamle og nye sokneråd, så for å bidra til lokal, kyrkjeleg utvikling på mange område.
- Det skal vera kyrkjeval i 2023. Nye sokneråd og fellesråd, nytt bispedømmeråd og nytt Kyrkjemøte skal veljast.
- Kyrkja skal arbeida vidare med å konkretisera vedtaket frå Kyrkjemøtet om framtidig kyrkjeleg organisering.
- Fleire kyrkjelydar har teke materiellet frå frivilligheitsgruppa i bruk. Frivilligheit vil me også følgja opp vidare neste år, truleg i eit samarbeid med styret i kyrkjevevjelaget.
- Me har starta eit arbeid for å styrka fellesskapssongen i kyrkjelydane.

Elles går mykje anna arbeid også vidare i kjente spor: Trusopplæring, visitasar, fagdagar, pilegrimsarbeid, arbeid for menneske med utviklingsarbeid, kyrkjeleg kulturverksemd, misjon, gudstenester og kyrkjelege handlingar, kyrkjeleg kommunikasjon, diakonale tiltak og personalarbeid for alle som utfører dette.

Strategisk overblikk

Bispedømmerådet skal ha merksemda vendt på alt som kan gjerast for å vekka og næra det kristne livet i kyrkjelydane. I tillegg skal bispedømmerådet følgja opp dei oppgåvene dei får av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet (Kyrkjelova, § 23).

I samtalen om denne saka kan bispedømmerådet peika ut satsingsområde dei ser som særskilt viktige og som krev særskilt innsats og fokus. Rådet kan også peika på om det finst behov som krev innsats ut over det planar og tiltak i dag er retta mot.

Rekruttering er eit av områda der det trengst meir innsats og fleire tiltak.







Elles vil rådet også gjennom 2023 bli presentert for saker på ulike verksemdsområde, som det kan gje innspel til det vidare arbeidet med. I denne saka har likevel rådet høve til å seia noko om kva som bør vera spesielt prioriterte satsingsområde framover. Administrasjonen foreslår at rådet i samtalen samlar seg om eit til tre prioriterte område.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet bed administrasjonen arbeida vidare med strategi og planar for perioden frå 2023, ut frå saksframlegget og det som kom fram i samtalen i møtet. Rådet vil særskilt peika på behovet for å satsa vidare på [eit til tre utvalde satsingsområde frå samtalen].

Meir himmel på jorda

Den norske kyrkja er ei vedkjennande, open, tenande og misjonerande folkekyrkje, som vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og von i Jesus Kristus.

Strategi for Den norske kyrkja for 2022–2029	 Kyrkja opnar rom for tru	 Kyrkja er der livet vert levd	 Kyrkja er meir for fleire
 Kyrkja for den enkelte	Forkynner evangeliet til menneske gjennom heile livet	Styrkjer kyrkja som kulturarena og forvaltar av kulturarv for alle generasjonar	Gjev tilhøyrsløse og skapar gode møteplassar og fellesskap fysisk og digitalt
 Kyrkja i samfunnet	Fremjar verdiar som utfordrar og som byggjer eit godt samfunn for alle	Bidreg til å verkeleggjere berekraftsmåla – lokalt, nasjonalt og globalt	Motverkar utanforskap og utforskar nye måtar å vere kyrkje på
 Kyrkja som organisasjon	Styrkjer gjennom si organisering ei levande og nærverande folkekyrkje	Samhandlar med organisasjonslivet, andre trus- og kyrkjesamfunn, offentlege, private og ideelle aktørar	Skapar ein mangfaldig, rekrutterande og inkluderande arbeidsplass og frivilligarena



DEN NORSKE KYRKJA

Årsrapport for 2021

Stavanger biskop og bispedømmeråd



Foto: Olaf Grødem



DEN NORSKE KYRKJA
Stavanger bispedømme

Innhold

I		Vurdering frå leiarane	3
II		Introduksjon til bispedømmet og hovudtal frå verksemda	5
		Nøkkeltal frå bispedømmet	6
III		Årets aktivitetar og resultat	7
	A	Samla oversikt over resultat, måloppnåing	7
		Ressursbruk	8
	B	Resultatmål og nøkkelindikatorar	9
	1.	Gudstenesteliv	9
		Kyrkjeleg vigsel	11
		Kyrkjeleg gravferd	12
		Samisk gudstenesteliv	13
	2.	Dåp og trusopplæring	15
		Oppslutning om dåp	15
		Oppslutning om trusopplæringstiltak	18
		Oppslutning om konfirmasjon	21
		Trusopplæring for vaksne	23
		Tilbod til unge	25
		Ungdomsdemokrati	26
	3.	Kunst og kultur	27
		Kor	29
		Opne kyrkjer	30
	4.	Kyrkje og samfunn	31
		Diakonal betjening	31
		Fellesskap for nye i Noreg	31
		Religionsdialog	33
		Digitalt nærvær	34
		Kyrkja i det offentlege rommet	40
		Kyrkje-skule-barnehage-samarbeid	44
		Inkluderande kyrkjeliv	45
		Diakoni og bærekraftsmål	47
		Pilegrimar	51
		Misjon	52
	5.	Rekruttering og frivillig innsats	53
		Rekruttering til vigsla stillingar	53
		Frivillig teneste	55
		Inkluderingsdugnaden	57
		Bemanning – presteskap og administrasjon	57
	C	Biskopen si verksemd	59
IV		Styring og kontroll i verksemda	60
	A	Helse, miljø og tryggleik	60
		Sjukefråvær	60
	B	Likestilling	61
	C	Vurdering av risikoen for misleghald	62
V		Vurdering av framtidsutsikter	63
VI		Årsrekneskap	66

I. Vurdering frå leiarane

2021 blei år to av ein pandemi. Opning blei til nedstenging. Ordinær drift og utvikling blei erstatta av krisehandtering og smitteverntiltak. Aktivitetar måtte finna nye former eller gå på nødbluss.

Resultata for 2021 viser at det er vanskeleg å ha som kjerneverksemd å samla folk når det er akkurat det ein skal gjera mindre av. Det har spesielt vore vanskeleg at alle planar har vore usikre. Året har bølga fram og tilbake, med ein blanding av gjennomførte og utsette tiltak, glede over gode idear som fungerer og ei kjensle av at nå har det vore tungt for lenge - men me brettar opp ermene og står i det ein runde til.

Fleire prostar seier at ambisjonsnivået og kapasiteten til nytenking har vore lågare enn i starten av pandemien. Mykje tid har gått til smitteverntiltak. Fleire snakkar om slitasje blant kyrkjelege medarbeidarar, ikkje minst fordi ein har hatt lyst til å gjera mykje ein ikkje har kunne. Prosten i Karmøy skriv at *«Alle forsøk på å foreta strategiske valg, og å jobbe med vekst og utvikling av menighetsarbeidet i prostiet ble delvis spolert eller sterkt begrenset av pandemien.»*

Domprosten melder likevel om imponerende omstillingsevne blant dei tilsette. Denne evna har nok ofte gått saman med ei kjensle av at året ikkje har vore enkelt, men ein har stått på likevel.

Prosten i Karmøy beskriv også godt det fleire har sagt om hausten 2021. «Gjenåpningen førte til en enorm aktivitet i menighetene. Ikke minst krevde gjennomføring av utsatte konfirmasjoner og oppstart av nye konfirmantkull mye av de ansatte. Mye energi gikk til å glede seg over tilbakevendte muligheter samtidig som «normal drift» skulle på plass på et øyeblikk.»

Året har hatt nokre høgdepunkt. Ny kyrkje på Tau i Strand kommune blei vigsla 12. september. Den nye kyrkja har blitt eit staseleg og praktisk kyrkjebygg midt i sentrum av soknet. Strand kommune, mange små og store gjevarar og eit utal dugnadstimar har gjort kyrkja mogleg. Kyrkja har allereie blitt ein møtestad mange brukar.

Sandnes kommune har sett av 50 millionar til ny kyrkje i Ganddalen sokn. Trufast arbeid i ein lang periode for å bygga kyrkjelyd i eit nytt bustadområde har nå gjeve grunnlag for planar om ny kyrkje. Prest og folk til å fylla kyrkja med liv er på plass.

Randaberg kyrkjelyd fekk trusopplæringsprisen for 2021, for KAOS-kyrkje, ei tilpassa gudsteneste for små barn og familiane deira. Gudstenesta inneheld formingsaktivitetar, formidling av bibeltekst, spørsmål til samtale, songar, liturgiske ledd og kreative innslag. Dette tiltaket er ein suksess lokalt, og me merkar interessa frå fleire stader for å prøva noko liknande.

Eit viktig resultat frå 2021 er at trusopplæringa har stått sterkt gjennom pandemien. Oppslutninga i prosent er nærast den same som før. Kyrkjelydane har gjort eit flott arbeid, med å nytta periodar med opning for arrangement og finna nye former for kontakt i dei periodane vanlege tiltak ikkje har vore moglege. I stort har me gått frå at trusopplæring er ei nysatsing til at det er ein fast del av oppveksten for ei brei gruppe av barn og unge. Kanskje viser dette seg i at den yngste delen av medlemmane i medlemsundersøkinga er meir positive til kristen tru en generasjonen over seg.

Det har vore meir utfordrande å halda på oppslutninga om gudstenester. Alle kyrkjelydar ønsker seg fleire faste og sporadiske kyrkjegjengarar, men det viser seg vanskeleg å gjera gudstenesta til ein brei arena for nyrekruttering. Mange kjem til dåp, konfirmasjon og trusopplæringsgudstenester, men færre har kyrkjegang som vane. Me brukar mykje ressursar på sundagen, utan at dette til nå resulterer i målbar vekst. Snarare ser me at fleire kyrkjelydar er bekymra for oppslutninga om hovudgudstenesta, særleg blant unge.

Me ser trendar som peikar i ulik retning i kontakten mellom kyrkje og samfunn.

I Klepp har det vore debatt om kommunen skal gje støtte til organisasjonar som ikkje har plass til alle i leiinga, for eksempel homofile, lesbiske og transpersonar. Til trass for eige ønske om å støtta menneske med ulik seksuell orientering, skreiv biskopen eit innlegg som stilte spørsmål ved effekt og rettferd i å nekta støtte til livssynsbasert, positivt arbeid. Saka ende med fleirtal i kommunestyret for å ikkje støtta organisasjonar som ein reknar som diskriminerande.

Stavanger kyrkjelege fellesråd har fått svekka kommunal finansiering, og må nå kutta i stillingar. Fellesrådet fekk likevel middel frå kommunen til ei ny diakonstilling. Dette speglar både utfordringa og moglegheitene i kommunal finansiering av kyrkja nå for tida.

Me frykta at me hadde mista fleire dåpsbarn i pandemien enn det som viste seg då samfunnet opna. Då blei det eit rush av feiringar i kyrkjelydane, av dåp, konfirmasjonar og bryllaup. Me har mista nokon, men mange hadde utsett og ikkje avlyst dåpen. Oppslutninga om konfirmasjon og kyrkjeleg gravferd er høg i forhold til at det finst fleire som ikkje sjølvsgagt vel dette. To av tre rogalandingar er medlemmar av kyrkja.

I samarbeid har bispedømmeråd, biskop og styret i kyrkjeverjelaget klart å leggja ryddige rammer og ta vare på gode relasjonar gjennom høyringa om ny kyrkjeleg organisering. Det blei etablert strukturar som gjorde at alle fekk god informasjon og alle fekk sjanse til å spela inn til bispedømmerådet. Det finst enkeltstemmer med frykt for tap av lokal sjølvråderett når meir samordning er ein moglegheit, men ryddigheit og gjensidig forståing mellom bispedømmeråd og fellesråd har bygd viktig tillit dei siste åra.

I Stavanger bispedømme er det mange som synest kyrkje, tru og diakoni er viktig. Me lever i ei tid der kyrkja ikkje er ein sjølvsgagt storleik. Samtidig som me har sterke og gode tradisjonar, startar nå arbeidet med å vera kyrkje etter pandemien, i ei verd som har vist seg usikker og utfordrande, også i det trygge Norge. Det er eit godt stykke igjen til det blir himmel på jord, men engasjementet for å vera ei kyrkje som trur, opnar, bryr seg, deler og inviterer er sterk i bispedømmet me er heldige å få vera i.

Stavanger, 11. mars 2021



Liv Heidrun Skaar Heskestad
leiar, Stavanger bispedømmeråd



Anne Lise Ådnøy
biskop

II. Introduksjon til verksemda og hovudtal frå året

Organisering og formål

Stavanger biskop og Stavanger bispedømmeråd er ein del av Den norske kyrkja, med Kyrkjemøtet som leiande organ på nasjonalt nivå. Biskop og bispedømmeråd har ansvar for ulike sider ved verksemda til Den norske kyrkja i Stavanger bispedømme.

Stavanger bispedømme blei oppretta i 1925 og dekker Rogaland fylke.

Biskopen og bispedømmerådet sine oppgåver er fastsette i lover, føresegner og anna regelverk, med heimel i statleg lovverk. Mynde og ansvarsområde fylgjer m.a. av kyrkjelova, økonomi- og verksemdsinstruks og tildelingsbrev frå Kyrkjerådet.

Stavanger biskop har tilsynsmynde for heile den kyrkjelege verksemda, leier prestetenesta og er arbeidsgjevar for prestane. Prostane er arbeidsgjevarar for prestane i det daglege. Dei er med på å setta i verk mål og strategiar i bispedømmet.

Bispedømmerådet skal ha si merksemd på alt som kan bli gjort for å vekka og næra det kristelege livet i kyrkjelydane. Rådet skal òg fremma samarbeid mellom dei enkelte sokneråda og andre lokale arbeidsgrupper innan bispedømmet. Bispedømmerådet tilset prostar, kyrkjelydsprestar og spesialprestar. I tillegg er bispedømmerådet arbeidsgjevar for dei tilsette på bispedømmekontoret.

Bispedømmekontoret er organisert i to avdelingar, i avdeling for personale og forvaltning og i avdeling for kyrkjelydsutvikling. Bispedømmerådet og biskopen legg til grunn dei mål og føringar som er gitt av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet. Mål og strategi frå Kyrkjemøtet og strategi og årsplan for Stavanger bispedømme ligg til grunn for verksemd og aktivitetar.

I Stavanger bispedømme er det 90 sokn, med tilhøyrande sokneråd. Tre sokn har forsøk med samanslått sokneråd, slik at det i praksis er 88 sokneråd i funksjon. Det er 23 kommunar, med tilhøyrande kyrkjelege fellesråd. Biskop og bispedømmeråd sine oppgåver skal støtta opp under arbeidet i kyrkjelege fellesråd og sokneråd, og arbeidet skjer i samarbeid med desse. Bispedømmet samarbeider med frivillige, kristelege organisasjonar og har eit formelt samarbeid med misjonsorganisasjonane gjennom samarbeidsrådet for menighet og misjon.

Organisasjonen

Stavanger bispedømmeråd består av ni valde medlemmar og biskopen. Anne Lise Ådnøy har vore biskop sidan 17. mars 2019. Biskop og bispedømmeråd har felles administrasjon på bispedømmekontoret i Stavanger. Bispedømmekontoret har adresse Lagårdsveien 44, Stavanger.

Både biskop og bispedømmeråd har delegert mynde til stiftsdirektøren, som er dagleg leiar ved Stavanger bispedømmekontor. Stiftsdirektør er Jorunn Kraft Vistnes. Biskop og bispedømmekontor har 14,75 faste årsverk, for tida fordelt på 17 personar.

Nøkkeltal frå bispedømmet

PROSTI	MEDLEMMAR	INNBYGGJARAR	PROSENT I KYRKJA	ENDRING 2019-20	ENDRING 2020-21
Dalane	17186	24 009	69 %	-124	-240
Domprostiet	37635	67844	55 %	-408	-818
Ytre Stavanger	41530	67663	61 %	-676	-951
Haugaland	41632	58257	71 %	-249	-494
Jæren	50214	70138	72 %	17	53
Karmøy	32210	42345	76 %	-3	-146
Ryfylke	18422	24020	73 %	-952	-1032
Sandnes	49353	80450	62 %	765	720
Tungenes	26539	32627	69 %	261	260
Stavanger bispedømme	322 527	482 645	66 %	-1 351	-2 305

PROSTI	INNMELDT			UTMELDT			PROSTI	INNMELDT			UTMELDT		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021		2019	2020	2021	2019	2020	2021
Dalane	26	12	7	59	48	68	Karmøy	29	16	18	147	81	135
Domprostiet	45	25	28	337	218	299	Ryfylke	13	3	25	98	66	157
Ytre Stavanger	41	30	25	271	187	239	Sandnes	60	32	42	304	216	297
Haugaland	27	25	21	226	145	182	Tungenes	20	13	17	185	140	194
Jæren	49	50	50	268	202	316	Sum	321	206	233	1895	1303	1887

VOLUMTAL ¹	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Døypete	3747	3591	3346	3095	3173	2767	3017
Konfirmerte	4005	3931	3749	3727	3768	3623	3790
Kyrkjelege vigsler	863	816	773	733	608	491	537
Kyrkjelege gravferder	2596	2724	2738	2702	2705	2769	2675
Gudstenester totalt	5561	5642	4592	5395	5496	4587	4497
Gudstenestedeltakarar	685 385	697 336	667 375	640 606	636662	289015	280683

NØKKELTAL, REKNESKAP	2018	2019	2020	2021
Tal årsverk	110	118,8	111,1	115,55
- av desse i presteneste	95	98	97,4	106,2
Samla tildeling budsjettgr. 1A	102 259 000	99 971 000	100 449 000	105 381 000
Driftsutgifter	97 220 000	101 660 000	100 218 000	106 206 000
Lønsdel av driftsutgifter	90,6 %	88,0 %	88,9 %	89,1 %
Del lønn brukt i prestenesta	79,0 %	78,8 %	79,7 %	79,5 %
Lønn og godtgjering pr. årsverk	801 000	797 000	802 000	819 000

¹ 4 sokn hadde ikkje levert årsstatistikk til SSB då rapporten blei skriven. For desse sokna er det foreløpig brukt fjorårstal for å få summar som kan samanliknast. I tabellane her er desse tala er sette i kursiv.

III. Årets aktivitetar og resultat

Mål, indikatorar og resultat på Kyrkjerådet sine fokusområde

A. Samla oversikt over resultat, måloppnåing og ressursbruk

Resultata for 2020 og 2021 er prega av pandemien. I periodar har det vore nødvendig å utsetta eller avlysa arrangement. Det har vore vanskeleg å setta i gang arrangement som krev langtidspanlegging. Mange arrangement har hatt grenser for deltakartal. Pandemien er stort sett den viktigaste tolkingsramma for endringar i 2021.

Kva har vore utfordrande i korona-tida?

Omtrent halvparten så mange som i 2019 har vore på gudstenester. Det er for tidleg å trekka andre konklusjonar enn at det ikkje er sjølvstakt at alt blir som før etter pandemien.

Me ser ein liten nedgang i oppslutning om gravferd, konfirmasjon og dåp. Konsertar og kulturarrangement har det vore færre av enn vanleg, men meir enn i 2020.

Det har blitt færre språkkafear og har vore vanskeleg å driva lokalt arbeid med religionsdialog. Misjonsavtalane har gjeve mindre inntekter enn i 2020, mykje på grunn av lågare aktivitet.

Den digitale aktiviteten har halde fram, men ikkje på same nivå som i oppstarten. På nettsida har det vore mindre aktivitet enn i 2020, av naturlege grunnar. Folk har merka at det digitale ikkje kan erstatta fysiske tilbod.

Mest alvorleg er det at viktige tal i medlemsundersøkinga peikar nedover. Noko kan forklarast av at pandemien har gitt rom for færre møtepunkt med kyrkja, men oppslutninga om dåp, tru og andre kyrkjelege handlingar står fram som meir sårbar enn tidlegare. Det har også vore færre frivillige engasjert i lokalt arbeid.

Stabilitet

Mange er interesserte i å delta på trusopplæringstiltak. Kyrkjelydane har klart å gje fleksible og gode tilbod. Det fører til at oppslutninga om trusopplæring er stabil.

Nedgangen i tal på vigslar i kyrkja har stoppa opp. Det blei rapportert om like mange opne kyrkjer i 2021 som i 2020, men me kjenner til meir aktivitet som ikkje blei rapportert inn.

Me har eit stabilt tal på følgjarar på Facebook.

Område med vekst

Det har blitt fleire tilbod til ungdom etter konfirmasjonsalder, fleire leiarkurs og fleire tilbod til unge vaksne. Me håpar dette vil føra til auka deltaking på sikt. Pilegrimsarbeidet veks.

Me har oppretta konto for bispedømmet på Instagram. Denne er i startfasen. Me har vore meir synlege i media, også på grunn av konfliktsaker som er utfordrande for omdømmet vårt.

Det har blitt starta fleire nye, gode diakonale prosjekt i 2021. Talet på samtalar går opp med om lag 50 prosent. Det er fleire sorggrupper. Dette viser at kyrkjelydane tenker diakonalt og har vore godt på plass i pandemien, på område som er viktige for folk.

Prestestillingar retta mot ungdom har starta ny verksemd. Fleire har blitt vigsla til kyrkjeleg teneste. Dei trengst!

Ressursbruk

Prestetenesta har hatt mykje av det same innhaldet som vanleg, men med andre rammevilkår. Prestane brukar mest tid på gudstenestarbeid, kyrkjelege handlingar og konfirmantar, men har også ein del møteverksemd og kyrkjelydsbyggande arbeid. Hausten 2021 blei prega av at utsette dåp, konfirmasjonar og vigslar nå kunne gjennomførast. Kyrkjemusikarane rapporterer om ei travel tid. Lokalt tilsette har brukt mykje tid på smittevern og justering av arrangement.

Som i 2020 har leiarar hatt mykje å gjera, med tilrettelegging, planlegging og krisehandtering. I bispedømmet har tilrettelegging for høyringa om ny kyrkjeleg organisering teke mykje plass. Biskopen prioriterte å besøka alle prosti. Når samfunnet har vore ope nok, har det vore visitasar.

Tilsette har brukt heimekontor i lange periodar, men dette har funne ein form som gjer at det har vore mindre frustrasjon rundt dette enn i 2020. Det har likevel påverka i kva grad ein har kunne driva kreativt og nyskapande arbeid.

Mange frivillige har bidratt til digital kyrkjeleg aktivitet. Tilsette har hatt fleire samtalar.

Prostar og leiarar på bispedømmekontoret har vore med på leiarutvikling i regi av «Nordnorsk lederutvikling». Samlingane har styrka fellesskap, lagspel og fokus på å utvikla medarbeidarar i førstelinja. Ei viktig side av programmet har handla om å arbeida med kven ein er som leiarar og prostar og leiarar på kontoret har arbeidd aktivt med seg sjølv.

Færre utgifter til arrangement og reiser gav rom for meir prosjektarbeid og prosjektstøtte til kyrkjelydar. Me har markert Haugejubileet og brukt det som arena for samfunnskontakt. Siste del av hausten sende me ein dåpsfilm som kinoreklame. Me har også utvikla ressursar til dåpssamtalen og arbeider med prosjekt innan trusopplæring for vaksne. Fleire arrangement enn vanleg har vore på hotell, av omsyn til smittevern og praktiske utfordringar i kyrkjene.

Til oppfølging av justerte grunnordningar har ein dyktig pensjonist fylgt opp saksbehandlinga. Me har også hatt ein yngre pensjonist som brukar erfaringa si til å gje vegleiing til prestar i forkynning og gudstenestarbeid.

Mindreforbruk frå stillingar som får tilskot og eit anslått, mogleg mindreforbruk på bispedømmerådet sitt driftsbudsjett, samt tilskotet frå OVF, blei delt ut som prosjektstøtte til kyrkjelydar og organisasjonar. 2,7 millionar blei delt ut til 98 prosjekt. Kyrkjelydane viser at dei kan få mykje ut av lite. Kreativiteten og innsatsviljen er stor, og det finst fleire gode idear enn det er pengar til.

Prosjektstøtta har blitt tildelt til konsertar og kulturprosjekt, trusopplæringsprosjekt, treff for nye i Noreg, møteplassar for ungdom, leiartrening, kommunikasjonsarbeid, oppfølging av frivillige, utvikling av konfirmantopplegg (båtkonfirmantar), samtaletilbod, nye kor, studentarbeid, sorgstøtte, religionsdialog, pilegrimsarbeid, påskespel, kaffibar i kyrkja og digitale sendingar til sjukeheimar. Det fører til ein del administrativt arbeid å lysa ut, vurdere og tildela middel, men me ser at dette skapar kyrkjelydsutvikling.

Kyrkja sin viktigaste ressurs er dyktige og engasjerte tilsette og frivillige. Tilsette med høg kompetanse og stor innsatsvilje har vore den viktigaste ressursen gjennom pandemien.

B. Resultatmål og nøkkelindikatorar

1. Gudstenestelivet blomstrar

1.1. Mål: Vekst i talet på deltakarar pr. gudsteneste

Nøkkelindikator: Gudstenestedeltaking delt på gudstenestefrekvens

I fokus, ressursbruk og livet i kyrkjelydane er gudstenesta sentral. Når me møter sokneråd på visitasar, er dei opptekne av oppslutning om gudsteneste. Når dei skal leggja strategi, handlar det ofte om rekruttering til gudsteneste. Prestar, frivillige og kyrkjemusikarar brukar mykje tid kvar veke på å planlegga og gjennomføra gudstenester. Gudstenestene er eit møtepunkt for anna kyrkjeleg aktivitet. At gudstenestelivet skal blomstra er først blant kyrkja sine felles mål for 2019-2021.

Dette ligg det tru bak. I gudstenesta finst eit fellesskap og nærvær mange ikkje vil vera utan. Når kyrkjelyden samlar seg for å ta imot, utfordrast, synga, be og feira blir det meir himmel på jorda.

Dei to åra med pandemi har det vore annleis å feira gudsteneste. Folk har sitte med større avstand i benkene og sunge bak munnbind. Nattverden har blitt organisert med smittevern som premiss. Nokre som kjem til vanleg har halde seg heime for å ikkje risikera smitte. Rutinar for å registrera deltaking, vaska for smitte og visa folk til faste plassar har blitt faste og arbeidskrevjande påminningar om at samfunnet har vore i krise.

Fleire kyrkjelydar har halde fram med å strøyma gudstenester i 2021. Usikre og ufullstendige tal viser at minst 56 000 har vore med på 346 digitale gudstenester. «Bålpanne-gudstenester» har blitt ein ny samlingsform, som særleg familiar trivst med. Andre sokn har gått tilbake til å fokusera på fysiske gudstenester. Domprosten fortel at mykje av den digitale satsinga har blitt vidareført og at det har vore digitale gudstenester eller kyrkjevandringar som alternativ i periodar med nedstenging.

Det har vore omtrent like mange fysiske gudstenester på sun- og helgedagar i 2021 som i 2020.² Deltakartalet ser ut til å ligga fem prosent lågare enn i 2021. Dette er ei negativ overrasking, sidan 2021 hadde ein periode på hausten der det var mogleg å samla fleire. Sjølv når kyrkja hadde plass til feire, blei det, som på andre område i samfunnet, ikkje like mange deltakarar som før. Ser me på dei ulike kategoriane gudstenestestatistikken er delt inn i, er det særleg gudstenester med nattverd som ligg lågare i 2021 enn i 2020. Det var også noko færre deltakarar på julaftan, sidan smittevernreglane sette strengare grenser i 2021 enn i 2020 på denne tida. Samla sett ligg gudstenestedeltakinga i pandemiåra på rundt halvparten av kva det var før pandemien, på rundt 240 000 besøk på sun- og helgedagar og 280 000 totalt, mot 500 000 og 640 000 til vanleg.

Mykje av dette skuldast grenser for kor mange som kunne møtast. Det har vore vanskelegare å arrangera store gudstenester for fleire generasjonar i 2021, bortsett frå første halvpart av hausten.

² Når det er mogleg, har me brukt tal frå SSB-statistikken for 2021, inkludert fjorårstal for fire sokn som ikkje leverte statistikk innan fristen. Dette gjev eit betre grunnlag for å sjå trendar enn å berre bruka dei tala som faktisk har kome inn. Årsrapporten har derfor foreløpig andre tal enn statistikkheftet frå Kyrkjerådet på ein del punkt.

Svært mange skulegudstenester er avlyste, deltaking på julaftan har blitt redusert til ein sjettedel og færre har kunna delta på dåp og konfirmasjon. Før jul var mange opptekne av å unngå smitte. Samtidig seier fleire prostar og prestar at ein del som kom til gudsteneste før har fått nye vaner og ikkje har kome tilbake når det har blitt mogleg. Dette ser me også i statistikken. Me høyrer fleire kyrkjelydar og prestar som er bekymra for at gudstenesta er vanskeleg å rekruttera nye til. Det er ikkje uvanleg at det er godt vaksne og eldre som dominerer gudstenestefellesskapet.

Dette har noko å seia for kven som finn igjen si eiga gruppe når dei kjem til kyrkja. Det har også skjedd fleire kulturendringar dei siste tiåra som me nå trur me ser effekten av. Tidlegare kunne barn i gudstenesta få eit teiknebrett eller ei pakke rosiner og ventast å sitja stille den timen dei vaksne haldt på med salmesong og liturgi. Nå ønsker både foreldre og barn tilbod der barna er fullverdige deltakarar i det som skjer. Barn og unge er også vane med formidlingsformer med mykje høgare intensitet enn ei gudsteneste plar ha. Når sjølv filmar går for sakte samanlikna med YouTube og spel, er det forståeleg at gudstenesta krev opplæring og tid å læra seg å verdsetja.

Samtidig med dette har verken kyrkjeleg ungdomskultur eller allmennkultur førebudd folk på kva ein møter i ei gudsteneste. Kyrkjeleg barne- og ungdomskultur har hatt andre samlingsformer enn gudstenesta, noko som gjer at sjølv dei som har vore ein del i kyrkja kan synast gudstenesta blir framand. Elles er både trusspråk, songar og musikalsk preg i hovudgudstenesta nytt stoff som mange ikkje har føresetnadar for å ta del i. Det gjeld også grunnforståinga av kva ei gudsteneste er. Gudstenesta liknar nok på ei førestilling til at mange vil tolka ho som dette, mens gudstenesta jo fungerer best om dei som tek del involverer seg, lyttar til preika med eige liv som kontekst, syng med og tek del i bønene.

Prosten i Ytre Stavanger peikar på at gudstenesta fungerer dårleg for konfirmantar. Han set det på spissen og seier at han trur «*gudstjenesten virker direkte mot sin hensikt, hvis man har mål om at disse skal komme tilbake oftere enn ved helt spesielle anledninger.*» Konfirmantane har ikkje føresetnadar for å forstå og ta del i gudstenesta, og når dei ikkje forstår eller kjenner seg adresserte og involverte i det som skjer, blir det kjedeleg. Det finst eksempel på god involvering, men dette krev førebuingar og tilpassing.

Desse utfordringane har me også møtt i arbeidet med justert hovudgudsteneste. I det store og heile har kyrkjelydane hatt etablerte tradisjonar som har kunne tilpassast dei oppdaterte ordningane, men me har også eksempel på kyrkjelydar og prestar som synest reforma har vore eit steg i feil retning. Det finst mange kyrkjelydar i bispedømmet som ønsker romslegare musikalske og liturgiske rammer, for å inkludera fleire og senka terskelen til forståing og deltaking for nye som kjem.

Fleire kyrkjelydar, prestar og sokneråd i Stavanger bispedømme har klare lågkyrkjelege røter, noko som til dømes har gjeve seg utslag i vidstrakte ønske om å unngå «hallelujaomkvedet» rundt evangelieleinga, fordi det blir opplevd som høgkyrkjeleg på ein framandgjerande måte. Den lågkyrkjelege tradisjonen i desse kyrkjelydane er retta mot folkekyrkja og ønsker å nå breitt ut, men utfordrar tradisjonane på gudstenesteområdet, spesielt i forhold til musikk og veksellesing.

Ønsket om å kunne bruka eit større tilfang av den liturgiske musikken frå 2011 enn det Kyrkjemøtet vedtok i 2017 har prega prosessen i mange kyrkjelydar. Biskopen har gjeve midlertidig dispensasjon til dei som vil halda fram med t.d. Tore Aas sin liturgiske musikk. Ingen kyrkjelydar har ønska å bruka serie 3, og få har hatt eit opplevd behov for å gå over til serie 2,

sjølv om nokre prøver dette. Her har me sett eit stort spenn mellom Kyrkjemøtet sine vedtak og situasjonen i kyrkjelydane i bispedømmet. Biskopen sin moglegheit til å gje dispensasjon har vore viktig for å ikkje skapa meir uro enn dette faktisk har gjort. Me har prioritert lokal oppslutning om gudstenesta og kyrkjelyden framfor samsvar med Kyrkjemøtet sine ordningar på detaljnivå.

Det er stort mangfald i Stavanger bispedømme, frå dei som likar det tradisjonelle og trygge til dei som gjerne vil ha noko nytt. Bispedømmet har tidlegare lukkast med å inkludera folk med ulike preferansar i gudstenestelivet. Det gjer me framleis, men me merkar også utfordringar lokalt me ikkje kan ta lett på.



Randaberg menighet fekk Trosopplæringsprisen for lavterskel-gudstenesten "KAOS-kirken".

Vegen vidare

Framover vil me følgja opp dei kyrkjelydane som har utvikla tradisjonar i forsøksperioden som dei nå treng særskilt godkjenning for å halda fram med. Me ser også behov for å arbeida meir med gudstenester for barn, på fleire måtar. Korleis lagar me gudstenester der både barn og vaksne trivst og kjenner seg inkluderte? Kva gjer me i trusopplæringa, blant konfirmantane og på møtepunkt i løpet av veka for å gjera gudstenesta kjent og forstått, slik at fleire kjem til samlinga på sundag og kjenner seg heime? Korleis legg me til rette for sundagsskular?

Me ønsker oss ikkje nye, omfattande sentralkyrkjelege prosessar lik dei me har hatt før 2011 og 2019, men me ser at me regionalt og lokalt må fortsetta samtalen om korleis gudstenestene framover kan vera både forankra og folkelege. Prestar, kyrkjemusikarar og frivillige gjer eit flott arbeid kvar veke for å laga møtepunkt mange fleire kunne hatt glede av. Viss me som kyrkje meiner alvor med at gudsteneste er hovudsamlinga vår, viser tala likevel at me må undersøka kva som skal til for at fleire skal ha lyst til å gjera det slik i praksis.

Me har planar om eit prosjekt om gudstenester for barn og eit prosjekt for å styrka fellesskapssongen i kyrkja. Me høyrer at det er behov for å sørge for at konfirmantane sitt møte med gudstenesta blir meningsfullt. Dessutan er det eit spørsmål om ressursbruk. Kan gudstenester få kjem på organisera betre, eventuelt saman med eit nærliggande nabosokn? Kan ein bruka ressursar ein i dag brukar på gudstenestearbeid på å nå grupper kyrkja ikkje i like stor grad er til stades hjå i dag? Kan styrking av gudstenestelivet gå saman med å retta det kyrkjelege tilbodet inn mot nye grupper?

Eit positivt teikn er dei nye studentgudstenestene i Stavanger. Tilbodet er i startfasen, men her er det fleire prestar til stades som har tid til å bli kjende med studentar. Dei tenkjer også på dette som ein stad å visa at kyrkjeleg teneste er flott.

1.2. Mål: Fleire vel kyrkjeleg vigsel

Nøkkellindikator: Talet på vigslar.

	2018	2019	2020	2021
Den norske kyrkja (i Norge)	7 630	6 805	4 560	
Stavanger bispedømme	733	628	491	>497 ³
Del vigslar i Den norske kyrkja	36 %	34 %	28 %	
Del borgarlege vigslar	38 %	45 %	51 %	
Del vigslar i utlandet	17 %	13 %	11 %	
Del vigslar i trussamfunn utanfor Den norske kyrkja	9 %	8 %	8 %	
Vigslar i alt	20 949	19 855	16 151	

Frå 2019 til 2020 såg me ein klar nedgang i talet på vigslar. Mange valde truleg å utsetja bryllaupet.

Det har vore fleire bryllaup i kyrkjene i 2021. Prosten i Tungenes skriv om god kontakt mellom kyrkjelydar og brurepar i løpet av pandemien, for å få til best mogleg løysingar.

Tal for kor stor del av vigslane som finn stad i kyrkja var ikkje tilgjengelege då dette avsnittet blei skrivne. Trenden har vore at det har blitt fleire vigslar i regi av kommunen.

I medlemsundersøkinga seier 8 prosent at dei har vore i ein kyrkjeleg vigsel det siste året. Dette er om lag halvparten av delen som sa det same i 2019. Smitteverntiltak er truleg ein stor del av forklaringa, saman med færre vigslar.

Talet på kor mange av medlemmane som ville valt kyrkjeleg vigsel viss bryllaup var aktuelt gjekk ned frå 2019 til 2020, men er likt (61 prosent) mellom 2020 og 2021. Framleis er det slik at fleire enn dei som faktisk vel kyrkjeleg vigsel har dette som preferanse. Dette kan handla om skilnad mellom aldersgrupper. Det kan visa eit potensial for vekst i talet på kyrkjelege vigslar og det kan tyda på at praktiske tilhøve meir enn kyrkjeleg tilknytning har noko å seia for kva type vigsel ulike par vel.

Me har ikkje hatt spesielle tiltak for å marknadsføra eller leggja til rette for fleire kyrkjelege vigslar i bispedømmet i 2021. Me fekk ikkje starta arbeid med dette i fjor, men har det i årsplanen for kva me bør ta opp i 2022.

³ To av dei sokna som ikkje har levert inn statistikk har mange vigslar. I 2020 hadde dei fire sokna som ikkje har levert inn statistikk til saman 40 vigslar. Nasjonale for typar vigslar var ikkje tilgjengelege då me skreiv rapporten.

1.3. Mål: Oppslutninga om kyrkjeleg gravferd blir halden oppe

Nøkkelindikator: Talet på kyrkjelege gravferder

Resultat og utvikling

KYRKJELEGE GRAVFERDER							
År	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tal på gravferder	2628	2724	2738	2702	2710	2769	2675
Døde i Rogaland	2959	3038	2981	3049	3027	3177	
Gravferdsprosent i kyrkja	89 %	90 %	92 %	87 %	90 %	87 %	

I år er det for fyrste gong rapportert om talet på deltakarar i kyrkjelege gravferder. Sjølv om året var prega av grenser for kor mange som kunne delta, var det over 150 000 som fylgde ei kyrkjeleg gravferd i 2021.

Oppslutninga om kyrkjeleg gravferd var lik i 2018 og 2020, men var noko høgare i 2019. Dei siste åra har frå 87 til 90 prosent av gravferdene funne stad i kyrkja.

Domprosten melder om godt samarbeid mellom prestetenesta, fellesrådet og gravferdsbyråa om gjennomføring av gravferder under pandemien. Det har vore nødvendig med tettare samarbeid enn til vanleg. Mellom anna fekk ein på plass vertar som kunne visa folk til plassane sine. Smittevernet har vore godt.

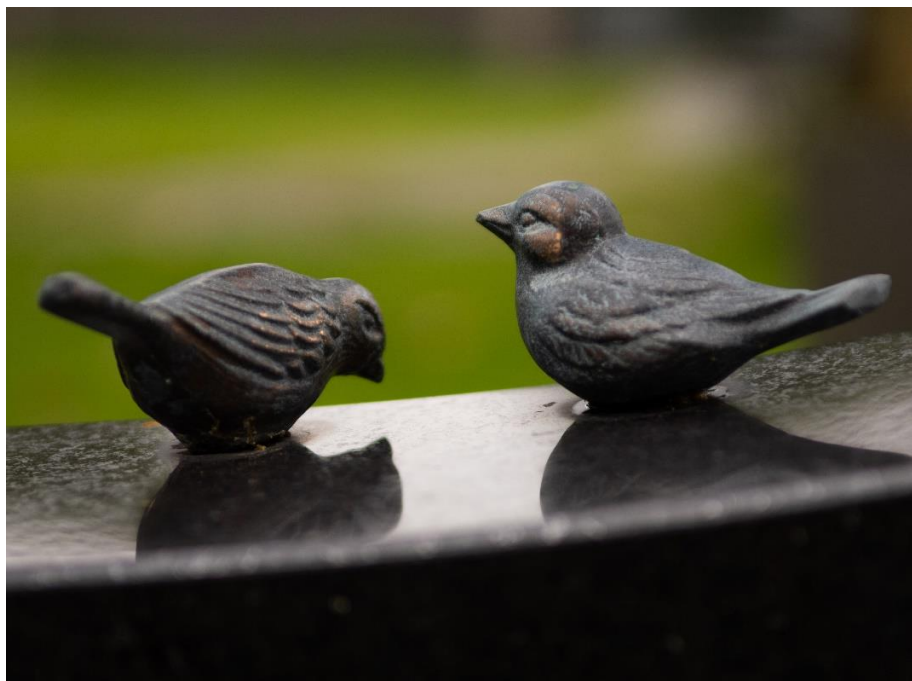
Me er spente på utviklinga framover. Det finst gravferdsbyrå som sjølv tilbyr å ta ansvar for heile gravferda. Domprosten reknar dette som eit tilbod med større potensial for å flytta gravferder ut av kyrkja enn tilbod frå andre livssynssamfunn. Spesielt moglegheit for å kunna tilpassa musikk er ein viktig del av dette. Fleire prestar ønsker seg større rom for å tilpassa enn det rammeverket sjølv opnar for, for å komma ønska om personleg preg på gravferder i møte.

Det er allereie mykje god bruk av pastoralt skjønn i møte med kvar einskild familie, frå både prestar og kyrkjemusikarar. Det kan likevel vera utfordrande for kyrkjemusikarar å på kort varsel måtta læra inn personlege ønske om musikk. Det gjev også eit anna inntrykk å lytta til opptak av musikk i ei kyrkje enn mange ser føre seg. Eit prosti har fått ja frå biskopen til å sjå om det kan gjerast tilpassingar som gjer det lettare å koma dei pårørande i møte. Dette blir eit prøveprosjekt.

Både ønsket om tilpassa gravferder, fleire tilgjengelege alternativ og generell sekularisering kan vera bakgrunnen for ein nedgang på 10 prosent i kor mange som i medlemsundersøkinga seier dei ville valt kyrkjeleg gravferd. Førebels er delen kyrkjelege gravferder høgare enn den delen av medlemmane og befolkninga som seier dette er førstevallet. Undersøkinga viser at i kva grad ein i tru eller deltaking har tilknytning til kyrkja har mykje å seia for kva ein ønsker.

Det står ikkje godt til ønsket om å støtta og visa omtanke i sorg at så mange gravferder også i 2021 har hatt grenser for kor mange som kunne vera til stades. Prosten i Jæren seier det har vore det vanskelegaste i pandemien at kyrkjene kunne vore fulle, men berre kunne ta imot 50. Det har vore vanskeleg for pårørande å velja kven som kan delta. Kyrkjelydar, gravferdsbyrå og pårørande har handtert dette så godt som mogleg, men me har fått klare meldingar om at dette har vore noko av det tyngste under pandemien. Færre har fått visa medkjensle gjennom å delta, og for færre har det blitt konkret synleg kor mange som bryr seg når dei mistar nokon. Å kunne strøyma frå gravferder har vore til hjelp, også for folk som uansett ville hatt praktiske vanskar med å delta. Likevel ser me fram til at det blir mogleg å vera fleire i 2022.

Å setja ord på kva einskildmenneske betyr, stå saman i sorga og peika på tru og håp i tunge dagar er viktig for kyrkja. Den høge oppslutninga om kyrkjeleg gravferd viser også at dette er noko folk sluttar opp om, også godt ut over i kva grad dei er medlemmar. Prestar, kyrkjevevjerer og kyrkjemusikarar gjer ein stor innsats for å komma alle sørgande i møte. I årsplanen har me sett opp at me vil halda fram med samtalen om rammene for dette, slik at dei framover legg minst like godt til rette som i dag for at folk møter ei kyrkje prega av omsorg og forståing når dei kjem til gravferd.



Gravferdstema i anledning Allehelgen frå instagramkontoen «Kirken i Rogaland».

Foto: Øystein Viland

1.4. Mål: Fleire kyrkjelydar inkluderer samisk språk i gudstenestelivet

Nøkkelindikator: Talet på kyrkjelydar som inkluderer samisk språk i lokal gudstenesteordning

Dei siste par åra har Domkyrkja og Vår Frelzers kyrkje markert samefolkets dag. Dette har blitt faste og viktige tradisjonar. Prosten i Haugaland beskriv dette som ei sterk oppleving.

Nasjonale initiativ for samisk og kvensk kyrkjeliv blir vidareformidla til prostar og kyrkjelydar. Me høyrer ei positiv grunnhaldning til bruk av samiske element i gudstenestelivet, men dette er framleis markeringar i startgropa. Me trur kommunikasjon, opplæring og kunnskap er viktig for å koma lenger. Som eit bispedømme som har få kyrkjelege tradisjonar på dette området er det viktig for oss å trekka veksler på kunnskap og ressursar som finst nasjonalt.

Biskopen brukar samisk velsigning ved passande høve og oppmodar prostar og prestar til å gjera like eins.

2. Dåp og trusopplæring

2.1. Mål: Oppslutninga om dåp held seg oppe

Nøkkellindikator: Talet på døypte barn

Resultat, utvikling og vurdering av resultatet

Dåpen er opninga av livet som del av kyrkja. Dei siste åra har me gått frå at dåp var sjølvsgatt for kyrkjemedlemmar til at det er noko mange lurar på og tek aktive val rundt.

Her er utviklinga frå 2016-2021, viss me deler dei døypte inn i årskull:

DÅP							
	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	Endring
Fødte	6109	5917	5539	5381	5282	?	
Antall døypte	3591	3346	3346	3173	2767	3017 ⁴	+ 9 %
Medlemsprosent av fødte	56 %	55 %	54 %	55 %	51 %	53 % ⁵	

2020 og 2021 blei annleis år, og mange familiar måtte avlysa eller utsetja dåpen. I 2021 blei minst 889 barn som var fødte i 2020 døypte. Talet på døypte eittåringar var 16 % høgare enn fjoråret. Dette stemmer med rapportar frå kyrkjelydane om at mange barn blei døypte då samfunnet opna opp.

Analyse av dåpstala

I medlemsundersøkinga ser me ei endring i kor mange av medlemmane som ville valt dåp for sine barn. Mens talet var 85 % i 2019, var det nesten 10 % lågare i 2021, med 76 %. Undersøkinga viser også at dei som svarar at dei ikkje ville valt dåp har hatt ein auke på 5 % frå 2020 til 2021. Viss dette er representativt, går utviklinga raskt nedover.

Kva er det som gjer at dåpstala går nedover, og kvifor er det stadig færre som ønsker å døypa barna sine i kyrkja? Me har nokre svar frå undersøkingar kring dette temaet dei siste åra, både i Noreg og i dei andre nordiske landa.

Det viser seg at foreldre i større grad enn før ønsker at barna skal ta eit eige val om dåp når dei blir større. Mange foreldre tenker at dei ikkje kan ta ei avgjerd i eit så stort spørsmål for barna når dei er små. Dermed utset dei dåpshandlinga til barnet kan velja sjølv. Dette viser seg til dømes i at ein god del konfirmantar ventar med dåp til før konfirmasjonen. Etter kvart vil det vera fleire som ikkje er døypte. Det kan heva terskelen for konfirmasjon i kyrkja, slik at fall i dåpstala kan få konsekvensar for konfirmasjonstala på sikt.

⁴ Ved gjennomgang av tal frå medlemsregisteret fann me eit avvik, fordi to sokn i eit fellelsråd ikkje hadde ført over tal frå sitt fagsystem til medlemsregisteret. Me har spurt etter og lagt til dei 91 som foreløpig har falt ut her.

⁵ Dette talet er basert på fødte og døypte frå 4. kvartal 2020 – 3. kvartal 2021. Dåpsprosenten for 2021 vil bli høgare når fleire barn fødte i 3. kvartal 2021 blir døypte. Her plar det vera tilvekst i løpet av året. Me ser eit fall i talet på døypte i 2020, med pandemien som sannsynleg forklaring.

Stavanger bispedømmeråd og kyrkjelydane i Stavanger bispedømme har jobba målretta med dåp sidan 2014. Dåp har vore høgt på agendaen og kreativiteten har vore stor. Det er gjort eit stort arbeid på kommunikasjon og i å gjera dåp synleg i kyrkja. Inntrykket vårt er at det generelt er høgt medvit om dåpsopplutning blant kyrkjeverjer, prostar og lokale kyrkjelydar. I tidlegare år har me sett spor av dette gjennom betre opplutning om dåp enn ein kunne venta.

Samtidig ser me at dette er eit tema me heile tida må halda varmt. Felles kyrkjelydsplan vil hjelpa gjennom å gjera statistikk meir tilgjengeleg.

I ei større finsk undersøking kom det fram at foreldre i stor grad har tankar om dåp lenge før dei kjem i ein kjærleiksrelasjon. Synet på dåp er noko ein har med seg inn i forholdet. Berre eit fåtal av foreldra bestemmer seg for dåp under svangerskapet eller etter fødselen. Desse funna er bekrefta i ei norsk undersøking, "Dåpsreisa", i Borg bispedømme. Det viser at tiltak for å styrka opplutning om dåp bør setjast inn tidleg og handla om folk si grunnhaldning til dåp og kyrkje.

2021 har vore nok eit krevjande år for dei tilsette i sokna. Heldigvis er det mange lysglimt å gleda seg over også. Det er tydeleg at mange dåpsforeldre som har hatt eigne dåpsgudstenester grunna restriksjonar, har vore svært nøgde med opplevinga. Prest og kyrkjemusikar har kunna tilpassa formidlinga til dåpsfylgjet og fokusera på dei . Dåpen har funne stad med meir ro rundt seg. Mange ønsker å halda på dette tilbodet etter pandemien.

Me har grunn til å tru at i nokre av dei mindre kyrkjelydane er tala for dåp meir stabile. Lågt smittetrykk har gjort at ein oftare har hatt høve til å samla fleire, noko som har gjort at ei eventuell utsetting ikkje har blitt så lang. I byane er nok både utsettingar og etterslep større.

Kva skjer lokalt?

Når det gjeld påmelding til dåp, har det blitt gjort mykje utviklingsarbeid dei siste åra. Me ser at dei store fellesråda har utvikla gode felles verktøy for kyrkjelydane. I Sandnes, Haugesund og Stavanger har ein samla påmelding til dåp for dei ulike kyrkjelydane. Inntrykket vårt er at alle kyrkjelydar nå har digital påmelding til dåp. Det er eit viktig skritt i riktig retning, i ei verd der me veit at unge foreldre søker på internett for å finna informasjon.

Prosten i Jæren melder at familiar som i utgangspunktet kunne trekt seg frå heile dåpen har blitt «hanka inn» av ivrige kyrkjelydssekretærar og prestar som har ringt ein ekstra gong for å visa korleis det kan la seg gjera med dåp likevel.

Vegen vidare

Me trur at fleire vil ønska eigne dåpsseremoniar også etter pandemien. Det ønsker me å leggja til rette for. Samtidig vil det vere ressurskrevjande om dette blir den nye normalen for alle. Det er mogleg at dette vil løysa seg sjølv - at nokre ønsker å vera med i gudstenesta, mens andre vil vera for seg sjølve i ein eigen dåpsseremoni.

Dei nye undersøkingane viser at me må tenka nytt om kven me skal nå ut til med informasjon om kva dåpen gjev. Me arbeidar for tida med eit prosjekt med namnet "Dåpspakke for konfirmantar". Viss eit fleirtal har tankar om dåp lenge før det blir aktuelt i eige liv, er det om å gjera å nå fram tidlegare.

Me høyrer at mange slit med å kommunisera dåpen på ein god og livsnær måte for konfirmantane. Me lagar derfor ressursar til ein konfirmanttime om dåp. Målet med opplegget er å

gi konfirmantane ei god oppleving av kva dåp er, og kva dåpen kan bety i deira liv. På lang sikt håper me det kan gi gode assosiasjonar og ønske om dåp når foreldra får eigne barn.

Det at foreldre ønsker at barna sjølv skal få velja får konsekvensar på sikt. Det vil vera mange barn som ikkje er døypte som deltek på tiltak i trusopplæringa i tida framover. Det gjev behov for å kommunisera ei open dåpspraksis til breidda av folket. Oppfatninga om at berre spedbarn blir døypte lever i folket, men det er aldri for seint å la seg døypa. Her kan me bli betre på å dela dei gode forteljingane om større barn, ungdom og vaksne som blir døypte.

I 2021 lanserte me eit nytt metodisk opplegg for dåpssamtalar. Opplegget er ein ressurs for tilsette som har dåpssamlingar og dåpssamtalar. Målet har vore å skapa meir dialog og inkludera foreldre og familie ved bruk av ulike symbol kopla til dåpen. Me presenterte opplegget på alle utviklingssamtalane med sokna og på samlingar med prester og andre tilsette. Ein av prestane sa: "Dette er akkurat det me har venta på. Nå gler me oss til å ta det i bruk". Opplegget er også lansert nasjonalt.

Frå oktober til desember sende me dåpsfilm som kinoreklame.

Me vil i tida framover halda oppe fokuset på dåp i utviklingssamtalar, på visitasar og i fagsamlingar. Sjølv om det ikkje berre er direkte dåpsrelaterte tiltak som påverkar val av dåp, er det viktig at dåpsarbeidet held høg kvalitet og har fokus. Me oppmodar framleis til å halda samtalen om dåp varm i sokna, mellom anna ved hjelp av "10 dropar om dåp", som er eit samtalereiskap for dåpsarbeid i sokna.



Ein laurdag i juni blei 9 born døypte i Sola kyrkje. Her er familien Dagestad Reinhardt saman med sokneprest Morten Sandland. Foto: Hege Skrikrud

2.2. Mål: Oppslutninga om trusopplæringstiltaka er stabil

Nøkkellindikator: Deltakardel på utvalde, landsomfattande tiltak

Resultat, utvikling og vurdering av resultatet

GJENNOMSNI TTLEGG OPPSLUTNING I TRUSOPPLÆRINGSTILTAK					
Alder	Tiltak	2018	2019	2020	2021
0 år	Samtale før dåp	102 %	97%	97%	104%
4 år	Utdeling av bok	52 %	50%	44%	43%
6 år*	Tidsavgrensa tiltak for 6-åringar	34 %	34%	38%	39%
8 år	Tårnagenthelg	35 %	37%	37%	39%
Ca. 11 år	Lys Vaken	30 %	30%	35%	29%
15 år	Konfirmasjon	84 %	85%	86%	84%
16 år	Tiltak året etter konfirmasjon	20 %	16%	11%	9%

Resultata for 2022 viser at den gjennomsnittlege oppslutninga om trusopplæringstiltaka har halde seg relativt stabil dei siste åra. Oppslutninga held seg til trass for krevjande år med pandemi og smitteverntiltak. Kyrkjelydane har vist stor evne til omstilling og kreativitet i pandemien og har gjort sitt beste for å tilby gode tilbod til barna.

Det tidsavgrensa breiddetiltaket for 6-åringar har hatt ein nokså jamn oppslutning dei siste åra, men hadde ein auke frå 2019 til 2021 på 5 %. Det er gledeleg. Heile 70 % av sokna gjennomførte tiltaket med fysisk deltaking.

Samtidig ser me at utdeling av bok til 4-åringar har vore vanskelegare å få vanleg deltaking på i pandemien. Dette er eit av dei største tiltaka, som kan bli hardare ramma av grenser for deltakartal enn mindre arrangement. Det kan også henda at tiltaket ikkje verkar like spennande som andre tilbod. Resultatet har vore jamt gjennom pandemien. Nedgangen blir motverka av nye ressursar frå til dømes IKO inn mot 4-åringar.

Oppslutning om Tårnagenthelga har hatt ei positiv utvikling. Tiltaket er populært i kyrkjelydane. Fleire kyrkjelydar rapporterer om stor trivsel blant barna. Tårnagenthelga hadde rekordhøg oppslutning i 2021, med 39 %. 59 % av sokna gjennomførte tiltaket med fysisk deltaking.

Lys vaken har vore utfordrande å arrangera dette året. Sjølv om heile 70 % av sokna har gjennomført fysisk samling har fleire hatt samling utan overnatting. Oppslutninga har vore på lag 30 % dei siste åra. Digitale tilbod og pakker på døra med opplegg og gåver har vore eit alternativ for fleire.

Breiddetiltak for ungdom året etter konfirmasjon viser ei betydeleg nedgang frå 2018 til 202, på heile 11 %. Berre 19 sokn har eit tilbod. Talet har vore lågt i fleire år. Noko av forklaringa kan vera korona-situasjonen, men me trur likevel at dette talet viser at kyrkja til nå ikkje har klart å bygga opp trusopplæringstilbod som breidda av dei eldste ungdommane har interesse for. Fokuset i trusopplæringa ligg på barn fram til konfirmasjonsalder.

Kva ligg bak resultatane?

Med pandemien som kontekst skulle ein tru oppslutninga om trusopplæring gjekk ned. Likevel ser me gode tal i trusopplæringa.

På utviklingssamtalane med kyrkjelydane har me spurt om dette. Det viser seg at sokna har vore flinke til å utnytta lommer der samfunnet har vore ope. Mange har gjennomført tiltak ute. Dei har

delt barna opp i mindre grupper for å overhalda smittevernrestriksjonane. Fleire har meldt inn at desse nye erfaringane har vore positive og at nokre av arbeidsformene kan følgja med også ut av pandemien.

Kontakten med kyrkjelydane har vore viktig for å dela tips på tvers. Når dei tilsette har lagt inn ekstra innsats og hatt krevjande rammer, har det vore viktig å lytta til erfaringar, takka for innsatsen og vera eit fellesskap som held kvarandre oppe. Dei tilsette har hatt mykje å fortelja om korleis det har vore å arbeida under smittevern og restriksjonar. Me er stolte av innsatsen og den gode faglege kvaliteten på arbeidet i sokna.

Som i 2020 har pandemien slått ulikt ut. Nokre blir ekstra kreative og får nye krefter til å gjera meir, mens andre gonger blir folk slitne og må sørge for at dei har krefter til neste løft. Kyrkjelydane har funne mange nye arbeidsmåtar: Kontakt på telefon, digitale møtepunkt og filmsnuttar, nye gruppesamlingar og utdeling av materiell og symbolske gåver.

I 2020 hadde 58% av kyrkjelydane tilbod om trusopplæring på nett i første halvdel året og 33% i andre halvdel (Rambøl). Dette stemmer godt med dei ytre vilkåra. Meir av trusopplæringa blei gjennomført som fysiske samlingar enn i fjor, om enn i mindre timeomfang enn vanleg. 16 sokn har produsert videoinnhald for barn i 2021.

Alle sokna har dei siste åra revidert sine planar for trusopplæring, etter eit rullerande opplegg for prostia med miniplankurs det eine året og gjennomgang av planen det neste året. Dette har bidratt til å kvalitetssikra innhaldet i planane og sikra breidde i oppslutning.

Koplinga mellom dei avgrensa tiltaka og dei kontinuerlege tiltaka har vore eit viktig tema i planutviklinga. Det har tidlegare vore tendensar til spenningar i forholdet mellom tidsavgrensa breiddetiltak og kontinuerlege aktivitetar for barn og unge. Denne spenninga finst ikkje lenger i same grad.

Det årlege «Forum for trusopplæring» måtte avviklast digitalt i 2020. I år klarte me å arrangera konferansen fysisk, med over 100 deltakarar. Det var ei løft å kunne samlast til inspirasjon, fellesskap og fagleg oppdatering etter lang nedstenging. I evalueringa ser me at programpostar som gjev mot og inspirasjon til eiga tru får høg score, til dømes HEL-gudsteneste (gudsteneste for alle, uavhengig av funksjonsevne), foredrag om trua si betydning for tenesta og om forteljarkunst.

Vegen vidare

Medlemsundersøkinga viser at over halvparten av medlemmane meiner det er viktig at unge lærer de kristne forteljingane. Dette er ein viktig bakgrunn for at foreldra sender barna sine på tiltak i kyrkja.

Dei nasjonale konseptane, som Kyrkerådet har utvikla som breiddetiltak, har vore viktige for kyrkjelydane. Felleskonsept har ført til at kyrkjelydane kan bruka ressursar på andre delar av verksemda enn tiltaksutvikling. At fleire sokn har dei same tiltaka er positivt for felles marknadsføring og gjer det lettare å rekruttera. Dei mest etablerte tiltaka har utvikla seg godt, og har god oppslutning mange stadar i bispedømmet.

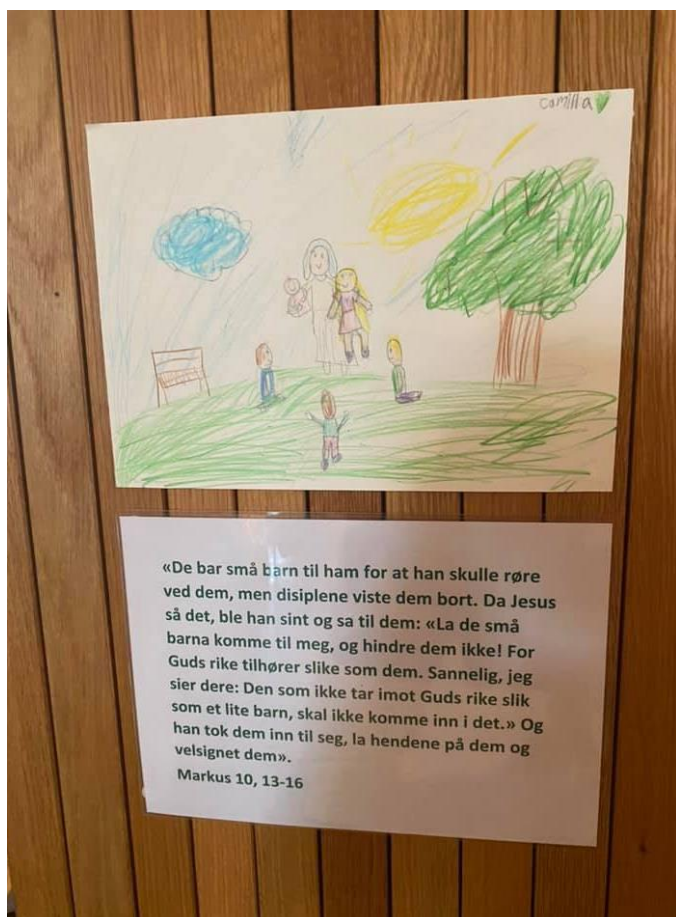
Samtidig ser me at det er behov for å tenka nytt når det gjeld breiddetiltaka. Me arbeider for tida med eit nytt tidsavgrensa breiddetiltak for 7-åringar. Tiltaket heiter Sirkus Credo og brukar fargane i kyrkjeåret som motiv for å kopla tru og livsinnhald. Meiningsinnhaldet fargane står for blir konkretisert i lek og aktivitetar på samlingar og gudsteneste. Tilsette frå lokale kyrkjelydar er med i

utarbeidinga. Me håper at dette tiltaket kan skape inspirasjon og fornying. Konseptet skal lanserast på årets «Forum for trusopplæring».

Prosten i Ryfylke peikar på at det er viktig å gje fleire tilbod til unge vaksne, til dømes familiemiddagar, temakveldar om tru eller andre tema som engasjerer. Trusopplæringstiltaka kan vera eit første kontaktpunkt for å få til slikt. Trusopplæringa kan også vera ein viktig diakonal arena.

Inn mot satsinga for 2022, å bygga fellesskap for barn og unge skriv prosten i Tungenes: “En utfordring i dette arbeidet, som blir mer aktuell når trosopplæringen går inn i en ny fase i kirken, er å la breddetenkning prege de ukentlige tilbudene til barn og unge i enda større grad enn før.”

I 2022 vil me også delta i samtalen om trusopplæringsrapporten og høyringa etter denne. Mykje trusopplæring er godt etablert gjennom åra som har gått, men det er også ein del som framleis er sårbar. Me trur framleis systematisk oppfølging, vegleing og motivasjon vil vera viktig for å utvikla verksemda lokalt.



Frå barnegudsteneste i St. Petri kyrkje.

2.3. Mål: Oppslutninga om konfirmasjon blir halden oppe

Nøkkelindikator: Konfirmerte av døypte 15-åringar

Konfirmasjon					
	2017	2018	2019	2020	2021
Konfirmasjonsprosent av døypte	87 %	85 %	86 % ⁵	84%	83%
Konfirmasjonsprosent i heile årskullet	63 %	64 %	62 %	64%	61%
Konfirmerte	3749	3727	3759	3623	3708

Resultat og utvikling

Konfirmasjonsprosenten av døypte i bispedømmet har vore relativt stabil dei siste åra, men me ser at han har ein fallande tendens over tid. Konfirmasjonsprosenten av årskullet går ned med tre prosent frå 2020 til 2021.

At konfirmasjonsprosenten held seg så pass høg viser at kyrkjeleg konfirmasjon står sterkt i bispedømmet. Det kan tyda på at konfirmasjonsundervisninga jamt over har godt omdømme og god kvalitet og står seg godt i konkurransen med andre aktørar. Nedgangen viser at dette ikkje er sjølv sagt.

Val av konfirmasjon er eit skjørt tema. Påverknad frå venner, andre tilbod og ulike familieomstende har noko å seia for om ein vel kyrkjeleg konfirmasjon eller ikkje. Kyrkja må fylgja med i utviklinga og tilby gode opplegg.

I medlemsundersøkinga frå 2019 svarer 27 % av medlemmane at dei har vore i kyrkja i samband med kyrkjeleg konfirmasjon. I 2020 er talet berre 14 %, og i 2021 er talet 19 %. Det er sannsynleg at dette heng saman med restriksjonane i samband med korona. Det har vore færre gjestar med på konfirmasjonane, både i kyrkja og på festane.

Når det gjeld kor mange av medlemmane som ville konfirmert seg kyrkjeleg om det hadde vore i dag, svarer 71 % ja til dette både i 2019 og i 2020. I 2021 er talet gått noko ned til 68%.

Kring 70 % er mange menneske, men det er likevel langt lågare enn dei 83 % av døypte som konfirmerer seg i dag. Talet 68 % seier noko om at fleire av dei som er allereie er konfirmerte, ikkje ville konfirmert seg i kyrkja om det var i dag. Konfirmasjon i kyrkja var ein enda sterkare tradisjon tidlegare, og det er ikkje uventa at tradisjonelle rite tapar terreng over tid. Det som er interessant er kva barna til dei som svarar nei og veit ikkje i undersøkinga vil velja når foreldra er negative og usikre.

Truleg speglar også desse tala om at det finst ulike grupper blant kyrkjemedlemmane. Mange har ein fast tradisjon med å markera viktige livshendingar i kyrkja. For andre er dette ikkje like viktig, så kva dei gjer kan variera. Vekslinga i oppslutning handlar derfor om i kva grad kyrkja klarer gje gode tilbod til dei som ikkje er sikre på at dei vil ta del i det kyrkja gjev.

Konfirmasjon i korona-tid

2021 har vore annleis enn det første året i pandemien. I 2020 var mange usikre på kva dei kunne gjennomføra av samlingar og undervisning for konfirmantane. Fleire kyrkjelydar tok kontakt med

oss. I 2021 ser det ut til at erfaringa frå året før gjorde at ein var tryggare på kva ein kunne gjera og korleis ein kunne gjennomføra undervisninga for å unngå smitte.

Som i trusopplæringa elles har det vore stor kreativitet. Mange har nytta seg av mindre grupper og samlingar ute. Det har og vore nokre digitale samlingar, men hovudinstrykket er at dei aller fleste har møtt konfirmantane fysisk. Fleire har gjennomført tilnærma normalt, mens andre har hatt eit redusert tilbod. Det er flott å sjå at ein har klart å halda oppslutninga såpass oppe i denne tida. Me frykta at fleire ungdommar ville droppa ut i ei krevjande og sårbar tid, men konfirmasjon viser seg å vera viktig for mange.

Det mest kritiske punktet i konfirmantopplegget har vore leirane. Mange har opplevd å bruka mykje tid på planlegging, for så å måtta utsetja då restriksjonane vart skjerpa. Det var vanskeleg å sjå at konfirmantane ikkje kunne ha med alle som ønska det i kyrkja. Mange la opp til ekstra gudstenester, men ein rakk likevel ikkje å gje same tilbod som i eit normalt år.

Sidan konfirmasjonane på våren blei utsette til hausten grunna korona, blei det ekstra travelt i kyrkjelydane i haustsemesteret, med konfirmasjon og oppstart av nytt kull til same tid. Prostane er samla sett svært nøgde med gjennomføringa av konfirmasjonane i sokna. Det har vore stor innsatsvilje frå kyrkjelydane, og det løyste seg så godt som mogleg med utsette konfirmasjonar.

Vegen vidare

Dei som blir konfirmerte i 2022 vil ha vore gjennom nok eit år der korona har påverka konfirmasjonsundervisninga i sokna. Det er bra for sokna å få meir normale rammer rundt arbeidet sitt. Samtidig registrerer me at mange tilsette har brukt mykje krefter dei siste åra, og det blir derfor viktig å gi motivasjon, omsorg og inspirasjon til kyrkjelydane.

I 2021 har me jobba med ein fagdag for prestar som skal gjennomførast i 2022. Bakgrunnen for fagdagen er at det tidvis kan vera både givande og krevjande å vera konfirmantlærar. Ungdomskulturen er i endring. Kyrkjelydane melder om ein auke i psykiske utfordringar blant konfirmantane, og at fleire har problem med å vera med på leir eller delta på sosiale samlingar i undervisninga. Nokre fortel også om kull som kan vera vanskelege å leia. Me ønsker å gje motivasjon, faglege innspel og tips til å gode og trygge rammer for undervisninga.

Me arbeider også med prosjektet "Dåpspakke for konfirmantar". Meir om dette prosjektet er å finne under punktet om dåp. Me ser også at det kan vera eit spenn mellom tradisjonelt katekismestoff og konfirmantane si erfaringsverd. Det viser seg vanskeleg å få konfirmantane til å delta vidare i kyrkjeleg aktivitet etter konfirmasjonstid. I løpet av 2022 vil me vurdere å starta ei prosjekt for å sjå på dei store linjene i korleis konfirmasjonsundervisninga engasjerer konfirmantane.

Elles gjev me støtte til felles konfirmantleir for kyrkjelydar i Ryfylke prosti. Her finst fleire små konfirmantkull som vil ha stor glede av kunne møtast på ein leir med høg kvalitet.

2.4. Mål: Kyrkja har trusopplæring for vaksne

Det er ei utfordring når oppslutninga på sentrale område ikkje held seg oppe. Sjølv om kyrkja framleis har svært brei oppslutning, peikar viktige piler i feil retning. Dette blir bekrefta i undersøkingar som er gjort om medlemmane si tru og relasjon til kyrkja. Negative trendar kan dessutan vera sjølvforsterkande. Koronatida har vore år med grenser for aktivitet på viktige område. Det har gjeve mindre kontakt med folk.

Medlemsundersøkinga viser ei positiv utvikling når det gjeld kor mange av medlemmane som er sikre på at Gud finst. Talet går frå 24 % i 2019 og 2020 til 26 % i 2021. Talet på dei som svarer at dei er sikre på at Gud ikkje finst er stabilt, det vil seie 15-16 %. Eit interessant funn er at heile 37% av medlemmane i bispedømmet svarer at dei trur på "ei kraft som kan vera Gud". Halvparten av medlemmane svarer at dei ber til Gud.

I undersøkinga i 2020 svarte 55 prosent at dei meiner det er viktig at unge lærer dei kristne forteljingane. Dette talet er 51% i 2021. Når det handlar om eige ønske om å læra meir om kristendommen, er det ein nedgang frå 29% i 2020 til 22% i 2021. Me veit ikkje om noko konkret som kan forklara ein så brå nedgang, men det viser at slik kyrkja i stort framstår, så er ho i for liten grad noko folk blir nysgjerrige på og får lyst til å vera ein del av til dagleg.

Korleis møter kyrkja folk i dag?

Mange har i dag ei individualistisk tilnærming til tru og religion. Færre set si lit til kollektive institusjonar og tradisjonelle autoritetar som til dømes kyrkja.

Det er interessant at halvparten ber til Gud, når berre 26% svarer at dei er sikre på at dei trur på Gud og 37% svarer at dei trur på ei kraft som kan vera Gud. Når ein større del då likevel vel å be til Gud, kan det tyda på at kan ha ei aning om at Gud finst, men at dei ikkje identifiserer seg med tru eksplisitt på det når dei får spørsmålet så direkte.

Når talet på kor mange som ønsker å læra meir om kristendommen går ned, kan det henda at det speglar at ordet "læra" får folk til å tenka på at nokon skal fortelja sanninga om korleis alt er og heng saman, og at ein då kjem i ein klassisk lærar og elev situasjon. Det er ikkje sikkert det er like freistande for alle. Kanskje er folk meir interesserte enn det undersøkinga viser, men at dei vil nærma seg kristendommen på andre måtar i dag enn tidlegare? Kanskje fleire ville vore interesserte i å utforska liv og tru, i staden for å berre læra. Mange snakkar om at vår tid legg vekt på oppleving og erfaring, så å møta kristendommen gjennom estetikk, kultur og oppleving kan vera vel så attraktivt som ein lærings situasjon.

For å formidla tru er det viktig å møta folk der dei er, i det dei er opptekne av og det som betyr noko for dei. Mange er opptatt av dei store spørsmåla i livet, samtidig som dei skal meistra kvardagen. Trua kan vera ei kjelde til mening, til å vera ein del av ein større samanheng og i kontakt med noko større enn seg sjølv. Kyrkja i vår tid ønsker ikkje å diktera, men vera ein god samtalepartnar og medspelar, ut frå sine kjelder. Å kommunisera kristen tru utan å stå fram som autoritære, belærande eller påtrengande blir avgjerande. Kyrkja må våga å romma spørsmål og søka relevans og nærleik til livet.

På denne bakgrunnen har bispedømmet arbeidd med eit prosjekt for å gjera tru opent tilgjengeleg i ein form me håpar mange kan gripa. Prosjektet "Portalar til tru" handlar om å møta menneske der dei er og utvida det tradisjonelle rommet for tru. Gjennom åtte portalar, mellom anna natur,

kultur høgtid, bibel og kyrkje, blir kristendommen presentert knytt til fellesmenneskeleg erfaring, i eit språk som ikkje føreset ein kyrkjeleg bakgrunn.

Portalane skal opna opp og skapa gjenkjenning hjå medlemmane. Målet er å styrka tru og gjera sentrale element i kristen tru kjende. Dette skal konkretiserast i ei eiga nettside, ei brosjyre som kan delast breitt ut og stoff til sosiale media. Me planlegg stoff til kyrkjelydsblad og ressursar for kyrkjelydar. Prosjektet nærmar seg å bli ferdig til lansering, så i 2022 vil me arbeida med å setja det i gang.

2.5 Mål: Tilbodet til unge i kyrkjelydane blir styrka

Nøkkelindikator: Talet på ungdomstiltak og deltakarar på desse

2021 gav vekslende føresetnadar for tilbod til ungdom. Fleire rapportar peikar på at det har vore ein auke av mentale utfordringar for ungdommar, som til dømes angst og depresjon, som ein konsekvens av lengre tids isolasjon og fråvære av jamleg samvær.

Kyrkjelydane har halde tilbod til barn og unge så opne som mogleg i løpet av pandemien. Å ha faste aktivitetar har vore viktig, ikkje minst sidan desse er viktige nettverk for deltakarane. Å halda på ungdom i klubsamanheng har likevel vore ei utfordring. Uregelmessige opningstider og manglande kontaktinformasjon til deltakarar har gjort at nokon ikkje har kopla seg på. Også i barne- og ungdomsarbeid finst det fleire som er forsiktige, fordi dei har kontakt med menneske i risikogrupper.

Totalt sett ser me at året var betre enn fjoråret. Det var fleire tilbod til ungdom etter konfirmasjonsalder, sjølv om desse ikkje når like breitt som anna trusopplæring. Det var også fleire tilbod til unge vaksne, mellom 18-30 år. Fleire stader i bispedømmet er det organisasjonane som fyrst og fremst har ungdomsarbeid, og då er det nokre gongar ikkje så lett eller aktuelt for kyrkja å gje eit eige tilbod.

I statistikken frå kyrkjelydane ser me at det har vore fleire leiarkurs for 13-17 åringar, men samtidig ein liten reduksjon i generelle tilbod og deltaking på desse. I Haugesund er deltakarar på LIV- og MILK-kurs med som leiarar i trusopplæringa.

Sjølv om den første tida i 2021 var prega av periodar med strenge restriksjonar, ser me at ungdom i stor grad har vendt tilbake til kjende aktivitetar og praksisar. Det er tydeleg at digitale alternativ ikkje erstattar tilbod om fysisk samvær. Digital trøttheit har vore eit nytt omgrep. Begeistringa for digitale plattformar og verktøy i 2020 har vist seg å ikkje ha ein langvarig effekt. Digitale tiltak når eit avgrensa brukarsnitt og eignar seg best til å utveksla informasjon.

I både Haugesund og Stavanger er ein i gong med samtaletilbod for ungdom. Stavanger startar eit VENTIL-prosjekt, der kyrkjeleg tilsette blir tilgjengelege for samtalar, som kan avtalast på nett. Haugesund startar eit samtaletilbod for 13-20-åringar.

Me har nå fem prestestillingar med særskilt ungdomsfokus. Me samarbeider om ein stilling i U- kirke Stavanger, har ei stilling med fokus på ungdom i Ytre Stavanger, samarbeider med VID om ein studentprest, har fått ein byprest med fokus på ungdom i Sandnes og har ein prostiprest i Jæren som skal styrka ungdomsarbeidet. Me ser at det blir etablert nye tiltak ut frå dette og at eksisterande tiltak blir styrka. Pandemien har ikkje vore dei lettaste rammevilkåra, men me har tru på at tolsamt arbeid gjev resultat.

Då bispedømmerrådet i haust delte ut prosjektmiddel, var støtte til tiltak for ungdom noko av det som blei prioritert. Fleire kyrkjelydar fekk støtte frå OVF-middel til å betra lokale for ungdom, me støtta ungdomsdiakonale tiltak, tilbod om leiartrening, møtepunkt med låg eller ingen terskel og klubbarbeid.

«Follow Me» er ein lokal organisasjon som støttar ungdomsarbeid og ungdomsleiarar ved å tilby personleg oppfølging og felles møtepunkt på tvers av sokn. Dei er nå koplå på NMSU – det norske misjonsselskaps barne- og ungdomsorganisasjon og får stadig fleire kyrkjelydar med på laget.

Me kartlegg også kor i bispedømmet det finst nettverk for ungdomsleiarar, slik at me kan setja dei som ikkje har dette saman med kvarandre.

Fleire kyrkjelydar har erfaringar med at det kan ta tid å bygga opp tiltak for ungdom. Det er lettare å få god oppslutning om tiltak for 10-12-åringar. Mellom anna seier prosten i Karmøy at fleire kyrkjelydar lukkast med dette. Kanskje kan fleire etter kvart bygga ungdomsarbeid på dette? På rådsleiarssamlinga i 2022 skal arbeid for denne gruppa vera eit tema.



Frå årsmøtet i Spill&chill og Mat&prat i Ukirke.

Foto: Ukirke på Facebook

Ungdomsdemokratiet i 2021

Då ungdomstinget 2020 måtte avlysast, sa det sittande ungdomsrådet at dei kunne fortsetta eit år til. Ungdomsrådet hadde fire møte og behandla 13 saker i 2021. Alle møta blei gjennomførte ved fysisk oppmøte. To av sakane det blei brukt mest tid på var å oppdatere mandatet for Ungdomstinget og satsa på grønt ungdomsarbeid.

Bispedømmerrådet vedtok i 2010 eit mandat som har vore retningsgjevande for korleis Ungdomstinget blir gjennomført. Formålet med Ungdomstinget har vore å samla ungdom til læring, utveksling av erfaringar og inspirasjon til vidare arbeid.

Ungdomsrådet ønsker at Ungdomstinget skal vera et kjent og etterspurt arrangement blant ungdom i Stavanger bispedømme. Evaluering har vist at desse ønska ikkje har blitt oppfylte. Låg deltaking, lite eigarskap i kyrkjelydar og manglande engasjement for saksarbeid blei

utslagsgjevande for at Ungdomsrådet over ein lengre periode har arbeidd med å finna ein betre form på Ungdomstinget.

Resultatet blei eit forslag til nytt mandat som gjev større fleksibilitet i form og innhald, tilpassa ungdomsarbeid i kyrkjelydar og ungdommane sine egne ønske. Stavanger bispedømmeråd vedtok i september 2021 det nye mandatet. Ungdomstinget kan framover i større grad bli ein inspirasjonskonferanse og eit møtepunkt for ungdom på tvers av kyrkjelydar. Arbeidet med saker kan ta former det er lettare for fleire å gå inn i.

Ungdomsrådet arbeidde også med eit resolusjonsforslag til Ungdommens Kyrkjemøte om klima og grønt ungdomsarbeid. Rådet har i lengre tid vore engasjert i klima og kyrkja sitt forvaltaransvar. Forslaget blei behandla på Ungdommens Kyrkjemøte i 2021 og vedtatt. Eit av måla framover er kunne få eit system for diplom til kyrkjelydar med ungdomsarbeid med klar miljøvennleg profil.

I 2021 fekk Ungdomsrådet gjennomført Ungdomsting og valt nytt ungdomsråd. Ungdomstinget blei arrangert for fyrste gong på hotell, med 26 deltakarar, 12 representantar frå barne- og ungdomsorganisasjonar, representantar frå utdanningsinstitusjonar og. Dessverre blei det nokre fråfall grunna sjukdom.

Med bakgrunn i det nye mandatet vart programmet dette året ganske annleis enn tidlegare. Det blei arrangert ekskursjon, seminar, verkstadar, festkveld (for å feira 20 års ungdomsdemokrati), møte med biskop og gudsteneste. Ungdomsrådet hadde valt «Ung frivilligheit», «Trusopplæring i ei ny tid» og «Konfirmasjon» som saker som blei behandla i komitear. I tillegg blei det valt eit nytt ungdomsråd.

Deltakarar har gjeve gode tilbakemeldingar og bekrefta at den endringa som har vore gjort med tanke på program og form har vore riktig. Ungdomsrådet vil arbeida med å vidareutvikla Ungdomstinget og håpar å kunna engasjera enno breiare i åra som kjem. I 2021 har me planar om å kombinera ungdomstinget med ein ungdomskonferanse.



20 års-jubileet for Ungdomsdemokratiet ble feiret på Ungdomstinget.

3. Kunst- og kultur

3.1 Mål: Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkjelivet

Nøkkelindikator: Talet på deltakarar på konsertar og kulturarrangement i kyrkjene

Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkjelivet på fleire vis. Kyrkjebygga, kyrkjerommet og kyrkjekunsten formidlar og understrekar i sin tause forkyning. Ein høg prosent som seier vedlikehald av kyrkjebygg er viktig viser at kyrkjebygga betyr mykje for mange. Snittet i landet for er 75 %, mens det i bispedømmet vårt ligg på 69 %. Det er ein nedgang frå 74 % året før. Medlemsundersøkinga for 2021 har gjennomgåande lågare tal enn tidlegare. Det kan handla om statistisk variasjon, men kan også varsle om at kyrkje og kyrkjebygg har mindre plass i folk sine tankar. I eit år med pandemi har det vore færre kyrkjelege arrangement som held medvitte oppe.

Kyrkjene er også viktige arenaer for konsert- og kulturarrangement. På spørsmål i medlemsundersøkinga om ein har vore med på konsert- eller kulturarrangement, fysisk eller digitalt, dei siste 12 månadene, svarer 14 % positivt på dette. Det er ein markant nedgang frå 2020 som hadde 18 % og for 2019 på 27 %. Det siste var før korona og alle restriksjonane, så dette er hovudforklaringa til nedgangen.

For konsert- og kulturarrangement har me tal rapportert til SSB frå alle kyrkjelydane:

Arrangement i kyrkjeleg regi	2018	2019	2020 – digitalt og fysisk ⁶	2020- fysisk	2021
Konsertar	437	489	267	257	204
Publikumstal	58 788	53 756	30 331	4 870	23 140
Andre kulturarrangement	161	208	140	108	162
Publikumstal	13 652	29 128	52 315	8 089	19 235
Arr. totalt	598	697	407	365	366
Publikum totalt	72 440	82 884	82 646	23 159	42 375

Arrangement i regi av andre	2018	2019	2020	2021
Konsertar	295	346	204	238
Publikumstal	71 449	62 715	10 961	17 846
Andre kulturarrangement	48	53	39	35
Publikumstal	10 471	8 208	2 663	3 096
Arrangement totalt	343	399	243	273
Publikumstal totalt	81 920	70 923	13 624	20 942

Totaloversikt	2019	2020 alle	2020 fysisk	2021	%
Kulturelle arrangement totalt	1 096	650	608	639	31%
Publikumstal totalt	153 807	96 270	36 783	63 317	72%

⁶ I 2020 rapporterte nokre sokn inn tal på digitale konsertar og kulturarrangement med publikumstal her. Dette utgjorde nær 20.000 i talet publikum på egne konsertar og 45.000 for egne kulturarrangement.

Analyse

I tala for kulturaktivitet i sokna ser me ein auke for både arrangement og publikum samanlikna med 2020. Det er særleg tala på publikum som har hatt ein kraftig auke frå året før. Når me samanliknar med tidlegare år, ser me som forventa mykje lågare tal enn før pandemien. Det er særleg talet på publikum på konsertar i regi av andre som ligg langt bak normalår. Konsertar i regi av sokna er om lag 50 % lågare enn åra før pandemien.

Også dette året har kravd stor grad av evne til omstilling og fleksibilitet. Det har vore usikkert om konsertar ein har planlagt kan gjennomførast og om kor mange det har vore lov å ha i publikum. Dei strenge restriksjonane i desember resulterte i at dei fleste julekonsertane blei avlyste.

Nokre var heldige og fekk gjennomført konsertar og arrangement fordi dei var lagd til periodar kor det var mogleg å arrangera. Eit eksempel er Norsk orgelfestival, som kunne arrangerast som planlagt i september.

I 2021 hadde me eit godt og inspirerande samarbeid med Ryfylke Livsgnist i samband med Hans Nielsen Hauge-jubileet. Dei utvikla spelet «Haugespor» som dei turnerte med i heile landet. Dei hadde 36 førestillingar totalt, og mange av desse var i bispedømmet vårt. Dette ser me i dei relativt høge tala på andre kulturarrangement i kyrkjeleg regi.

I september inviterte me til frukostseminar saman med Ryfylke Livsgnist og LO Rogaland. Vel 70 personar var samla i Stavangeren kultur- og revyscene. Temaet var «Verdiskaping og leiarskap». Harald Stanghelle, Kjell Magne Bondevik og Jan Christian Vestre var med som innleiarar. Dette arrangementet var inspirerande i seg sjølv, men også eit godt eksempel på samarbeid mellom kyrkje og samfunn.

Me hadde også to arrangement under Litteraturfestivalen «Kapittel» i Stavanger, i samarbeid med Ryfylke Livsgnist. Det var kulturkveld i Hesby kyrkje og bokprat på Sølvsberget. Det blei fullt av folk som høyrde på forfattarane Sven Egil Omdal og Trygve Riiser Gundersen og biskop Anne Lise Ådnøy.

Me avslutta Haugejubileet i bispedømmet med ein Haugefestival i november. I tillegg til samarbeidet med Ryfylke Livsgnist var også NMS, U-kyrke i Stavanger, VID og Kirkens Bymisjon med. Ved å formidla historia til Hauge og kva haugerørsla har betydd for landet og regionen, fekk me snakka om verdiar for vår tid. Samarbeidet om festivalen var i seg sjølv viktig og inspirerande.

I september vart ny kyrkje på Tau vigsla. Strand sokneråd la opp til eit omfattande kulturprogram i den nyopna kyrkja, og det vart mange godt besøkte konsertar og arrangement. Det har også vore fleire jubileum i 2021. Kyrkjelydane er flinke til å nytta jubilea til å lyfta kyrkja i lokalsamfunnet og invitera til flotte kulturarrangement. Slike arrangement når ofte langt ut.

Også Olavsdagene på Avaldsnes kunne arrangerast som planlagt i juli. Prosten på Karmøy skriv i sin rapport at «*Kantorene og menighetsrådene har vært kreative og engasjerte i å benytte de mulighetene vi til enhver tid har hatt til gjennomføring av arrangementene.*» Me høyrer samtidig at fleire kyrkjemusikarar melder at dei er slitne etter to år med pandemi. At fleire kyrkjelyder har hatt eigne dåpsgudstenester og mange konfirmasjonsgudstenester har også ført til meir arbeid enn normalt for mange av kyrkjemusikarane.

Digital kyrkje 2021

Medlemsundersøkinga viser at mange har sett innhald frå Den norske kyrkja på sosiale medium i fjor. Det er høgast oppslutning om konsert- og kulturarrangement, med 23 %. Fleire fylgjer med på dette enn på gudstenester.

Fleire av prostane rapporterer at mange er digitalt trøyte. Det gjeld både dei som produserer digitale sendingar og folk som er trøyte av å sjå på. Samtidig har enkelte kyrkjelydar produsert gode tilbod. Eit eksempel er Norheim på Karmøy, som la ut videooptak av julesongar tatt opp i kyrkja kvar dag i romjula, med songarar og musikarar frå kyrkjelyden. Det var totalt over 4000 visningar på desse.

Vegen vidare

Etter to år med pandemi, der langt færre har vore i kyrkjene enn tidlegare år, vil me ha fokus på opne og inviterande kyrkjer og arrangement. Me kan ikkje ta for gitt at alt blir som før utan at me arbeider med dette. Mange har fått nye vanar, og nokre vil framleis vera redde for smitte og å vera saman med mange.

Dette året feirar me frivilligheita. Det vil me nytta til å utvikla verktøy for kyrkjelydane med vekt på å invitera til nabolagsfestar, halda kyrkjene opne og arbeida med drøymebilete for kyrkjelyden framover. Me vil også invitera oss til prosti- og fellesråd for å setta søkelys på kulturarbeidet i kyrkja og å satsa på kunst og kultur. Me vil halda fram med fagsamlingar for kyrkjemusikarane, kor dei får fagleg påfyll og erfaringsutveksling.

Kor

KOR	2017	2018	2019	2020	2021
Barnekor	125	116	112	111	103
Medl. barnekor	2 706	2 525	2 356	2 328	2 135
Vaksenkor	72	66	67	66	63
Medl. vaksenkor	1 646	1 578	1 558	1 369	1 277

Også i 2021 har det i lange periodar ikkje vore aktivitet i kora. Særleg for vaksne har det store delar av året ikkje vore mogleg å samlast til øving. Dette har gjort det utfordrande å halda oppe motivasjon og engasjement hjå medlemmane. Ut frå dette er det gledeleg å sjå at tala for vaksenkor ikkje har endra seg mykje.

Barnekor viser ein nedgang på 8 kor og 193 medlemmar. Ser me på tala prostivis er det auke i tala på medlemmer i barnekor i både Ryfylke og Ytre Stavanger. Dei andre prostia viser ein liten nedgang, med unntak av Karmøy som har ein nedgang på 6 barnekor og 161 færre medlemmar. Ein kyrkjelyd kommenterer at dei har orgelelevar og ein handbjelleklubb som ikkje viser igjen i rapporteringa.

Vegen vidare

Kor er viktige i kyrkjene. Det er ein generell trend i samfunnet at me syng mindre. Nokon snakkar om stemmeskam. Dette erfarer me og i kyrkjene. Me vil derfor fortsetta arbeidet med å styrka fellesskapsongen i kyrkja. Kora er viktige i dette arbeidet, og me vil derfor halda fram med samarbeidet med Ung kyrkjesong og Kyrkjesongforbundet. Gjennom året vil me i samarbeid med kyrkjemusikarane jobba med å finna gode tiltak som kan vera med på å løfta songen i kyrkjene.

2 Mål: Fleire opne kyrkjer

Nøkkelindikator: Talet på opne kyrkjer

Opne kyrkjer	2017	2018	2019	2020	2021
Opne kyrkjer	34	42	43	57	57
Tal på dagar	1 265	1 387	1 558	1 352	1 373

Dei siste åra har me sett søkelys på opne kyrkjer. Medlemsundersøkinga viser at 46 % ønsker tilbod om opne kyrkjer utanom arrangement.

Våren 2021 var opne kyrkjer tema på samling for alle kyrkjeverjer og prostar. Det blei fokusert på kvifor det er viktig å ha opne kyrkjer og korleis ein kan leggja til rette for at fleire kyrkjer er opne når det ikkje er arrangement. På grunn av pandemien blei samlinga digital. Me mista ein del av momentet frå samlinga då det vart nye nedstengingar.

Nokre kyrkjelydar som har halde kyrkjene opne har merka at interessa ikkje har vore så stor. Det er ikkje same tradisjon for å søkja til kyrkja utanom reiser og større kriser, og mange er kanskje vane med at kyrkja er stengt.

Pilegrimsarbeidet har vore viktig for arbeidet med opne kyrkjer. Sommaren 2021 haldt ein fram med det flotte samarbeidet mellom Utstein Pilegrimsgard, Rennesøy sokn og MUST (Museum Stavanger) om faste tidebøner i klosterkyrkja kvar dag. Klosterkyrkja hadde ope 60 dagar og det blei registrert 1347 besøkande (2020:1050). Dette er ikkje med i statistikken frå SSB. Me ser at etableringa av regionalt pilegrimssenter på Avaldsnes også har gitt fleire besøkande i kyrkja der.



Vegen vidare

Opne kyrkjer vil vera tema på møte gjennom året. Det vil også vera eit viktig tiltak i samband med frivillighetsåret. Det må arbeidast med korleis ein kan informera om tilbod om opne kyrkjer og gjera det godt synleg når kyrkja er open. Me må halda fram arbeidet for å skapa tryggleik for og tilgang på frivillige for å kunna halda kyrkja open. Korleis ei open kyrkje står fram og korleis ein blir møtt er viktig for opplevinga. Nokre som kjem vil kalla seg turistar, andre reknar seg som besøkande eller pilegrimar.

Kyrkja er også opne for nabolaget. Me treng ikkje definera kva dei som kjem er, men kan håpa at dei som kjem inn som gjester vil gå ut som pilegrimar.

4. Kyrkje og samfunn

4.1. Mål: Fleire kyrkjelydar med diakonal betjening

Nøkkellindikator: Talet på kyrkjelydar med diakonal betjening.

I bispedømmet er det nå 74 kyrkjelydar med diakonal betjening. Det utgjer 80 prosent av kyrkjelydane. To fellesråd har meldt at dei har konkret interesse for å oppretta ny stilling, viss bispedømmet kunne gått inn med friske tilskotsmiddel.

Dei nye diakonstillingane frå 2019 og 2020 er nå i gang. Målgruppa til dei fleste er barn og unge.

U-kirke Stavanger har blitt eit fast tiltak i Stavanger. Bak prosjektet står 16 kyrkjelydar i Stavanger kyrkjelege fellesråd, saman med Det norske misjonsselskap og deira barne- og ungdomsorganisasjon, NMSU. U-kirke har eit klart diakonalt preg og lagar fellesskap og aktivitetar for unge i alderen 15-30 år.

Stavanger kyrkjelege fellesråd ser òg for tida på korleis diakonane og kyrkjelydane i byen kan nå lengre med å arbeida saman. Det er i 2021 blitt laga ein felles plan for kyrkja sitt omsorgsarbeid i Stavanger på vegne av kyrkjelydane, Kyrkjelydane i fellesrådsområdet vil arbeida vidare med fire omsorgsområde som blir satsningsområde i 2022. Det er omsorg 15-30, kyrkja sitt samtaletilbod, utanforskap og frivilligheit.

Sandnes kyrkjelege fellesråd held fram med sitt arbeid i rusmiljøet. Byprestane arbeider innanfor rusmiljøet i Sandnes. I 2021 starta det ein ny prest og diakon hjå byprestane, som skal arbeida inn mot sårbar ungdom og ha samtaletid ved Gand og Vågen vidaregåande skular.

Karmøy kyrkjelege fellesråd tilsette prostidiakon hausten 2019 . Frå kommunen si side var dette eit prøveprosjekt, men stillinga er nå blitt ført vidare som fast stilling. Diakonen arbeider breitt, med fellesskap for eldre, livsmot for ungdom og tilbod til menneske med utviklingshemming.

Kyrkja i Haugesund aukar innsatsen sin for ungdom ved å etablera "Samtaletilbodet 13-20". Dette er eit tilbod til ungdom som ønsker fortrulege samtalar med vaksne over tid, Samtalene kan finna stad kor som helst, på kafé, på ein spasertur eller i eit rom i menighetshuset midt i byen. Ein diakoniarbeidar som arbeider på tvers av sokna i byen leier arbeidet.

4.2. Mål: Fleire kyrkjelydar tilbyr fellesskap til nye i Noreg

Nøkkellindikator: Talet på kyrkjelydar med tilbod innan integreringsarbeid

Me har ikkje hatt fagdagar eller systematiske tiltak på bispedømmenivå for å styrka innsatsen blant nye i Noreg i 2021.

Me har vurdert eit prosjekt om humanitære korridorar – eit prosjekt inspirert av kanadiske og andre land sine ordningar for å leggja til rette for privat engasjement for å ta imot flyktingar. Me har vore på møte med Kyrkjerådet, NOAS og UNHCR sine representantar. Ideen står fram som eit spennande, men også arbeidskrevjande prosjekt.

Me trur det finst interesse i kyrkjelydar og samfunn for å ta imot fleire flyktingar. Me har hatt møte med Stavanger kommune og universitetet for å kartlegga kva som er mogleg hjå oss, men ser at det er ein del organisatoriske og systemiske hindringar som må ryddast av vegen før eit slikt prosjekt kan setjast i gang. Det må også setjast av nok ressursar til at prosjektet kan drivast

forsvarleg. Me har ikkje tatt endeleg stilling til om og eventuelt korleis bispedømmet skal engasjera seg, men ser behov for vidare dialog og avklaringar med aktuelle samarbeidspartnarar.

Det har kome færre flyktningar til Noreg dei siste åra. Utfordringa er i stor grad å leggja til rette for inkludering av dei som alt er på plass. Me har hatt oppfølging av Kyrkjemøtet sin sak om kristne migrantar oppe i bispedømmerådet og startar arbeid med å skapa kontakt og bli kjende med migrantkyrkjelydar i 2022.

Rett før jul deltok kyrkja på Tau i ei spontan innsamling til nye flyktningar i kommunen. Prosten beskriv dette som ein flott og travel erfaring som nådde breitt ut i lokalsamfunnet.

22 sokn rapporterte at dei har hatt tilbod direkte retta mot innvandrarar. Dette er det lågaste talet på nokre år, noko som tyder på at dette har vore vanskeleg å få til i løpet av pandemien. Me har ønska å få til ein fagdag om dette lenge og det står framleis i planane.



Strand sokn samarbeida med Flyktningetenesten om organisering og formidling av julegåver til nyankomne flyktningar på Tau.

4.3. Mål: Styrka arbeidet med religionsdialog

Nøkkelindikator: Talet på fora for dialog der kyrkja er med

Arbeidet med religionsdialog på bispedømmenivå skjer fyrst og fremst gjennom Kyrkjeleg Dialogsenter Stavanger og Samarbeidsrådet for trus- og livssynssamfunn i Stavanger. Desse har igjen aktivitetar lokalt.

Dialogsenteret blei oppretta i 2012. Bispedømmerådet har to representantar i styret, inkludert biskopen. Mellom 2021 og 2022 blir det skifte av dialogprest. Rådgivar for misjon har også kopla seg noko tettare på arbeidet i STL, og dette skal me vurdere om me vil halda fram med.

Som i 2020 måtte mykje avlysast. Det har vore fleire dialogkveldar med aktuelle tema digitalt eller fysisk. Mellom anna stilte pensjonert professor i medievitenskap Knut Lundby og sjefredaktør Lars Helle på ein kveld om religion i media sitt søkelys. Kvelden viste at media først og fremst tek tak i konflikhtar og spesielle hendingar, noko som gjer det vanskeleg for alle religionar å stå fram med eit oppdatert bilete av seg sjølv. Ikkje minst er dette vanskeleg for muslimar.

Dialogsenteret og STL samarbeider tett om ulike tiltak. STL er medarrangør på dialogkveldar, samarbeider med kommunen og tek initiativ til felles markeringar ved behov. SIAN hadde ein demonstrasjon sommaren 2021, der dialogpresten engasjerte seg i forkant for å ikkje gje organisasjonen unødvendig merksemd. Demonstrasjonen blei likevel ei hending med konflikt ut over det som er vanleg.

STL har også hatt kurs om ny trus- og livssynslov. Arbeidet i STL skapar gode relasjonar mellom leiarar og representantar for ulike trus- og livssynssamfunn. Dette er symbolsk og praktisk viktig i byen. STL gjer også avstanden mellom minoritetar og kommunen mindre.

Dialogpresten tok også initiativ til eit vellukka arrangement i Egersund, med møte mellom kommuneleiinga og religiøse leiarar i byen. Dialogsenteret har eit særleg nært samarbeid med Domkyrkja og St Petri sokn og St Johannes sokn.

Nye satsingar har måtta vera på vent, men ein arbeider med vennskapssamarbeid mellom kyrkjer og moskear. Prest og imam har tradisjon for å besøka flyktningar i mottak og orientera om tru og religion i Noreg. Dialogpresten har kontaktmøte med bispedømmekontoret. Det er også oppretta eit fellesskap med folk av ulik bakgrunn som les Bibelen og feirar nattverd i ei open og samtaleprega ramme.

Dialogsenteret har òg hatt jamt samarbeid og dialog med nyåndelege miljø, gjennom alternativmesser, seminar og kurs. For tida forskar ein av dialogprestane på aspekt ved dette miljøet. Dialogsenteret har også stillingar retta mot religionsdialog for ungdom.

Vegen vidare

Dialogsenteret ser fram til å kunne starta med ny, konkret dialogaktivitet. Me vil halda fram med å støtta arbeidet og bygga relasjonar.

4.4. Mål: Kyrkja aukar det digitale nærværet

Nøkkelindikatorar: Talet på kanalar i sosiale medium,
talet på fylgjarar pr. kanal
talet på postar pr. veke pr. kanal.

Etter eit år med kraftig vekst og bratt læringskurve for kyrkja sitt digitale nærvær, blei 2021 eit år der mykje flata ut. Mange sokn kunne flyta fint på etableringar og læring som blei gjort i starten av pandemien, men den tydelege digitale satsinga frå 2020 har i løpet av 2021 blitt meir variabel. Generell korona-slitasje og usikre rammer for planlegging er nokre av dei viktigaste grunnane.

Sidan 2021 i periodar opna for fleire fysiske arrangement og meir ordinær aktivitet, liknar også fleire av bispedømmet sine kommunikasjonalstal på eit normalt år. Samtidig ser me nokre positive, meir varige spor av digital satsing frå starten av pandemien av.

Sosiale medium

På Facebook har fylgjarskaren til "Stavanger bispedømme" gått frå 1115 ved starten av året til 1182 ved utgangen. I 2021 blei det posta 133 innlegg, mot 229 i 2020, det vil seie i snitt 2,5 postar pr. veke (mot 4,4 i 2020).

Facebooksida nådde 30.000 personar i 2021, noko som er ein halvering frå året før, omtrent proporsjonalt med talet på postar. Folk har vore mindre interesserte i digitalt innhald når samfunnet har vore meir opne. I 2021 hadde me heller ikkje andaktstafett eller adventskalender på Facebook, noko som i 2020 trakk tala høgare opp. Kommunikasjonsressursane har blitt brukt til anna arbeid, for eksempel satsing på kyrkjelydsblad.

Me ser at dei som følgjer bispedømmet på Facebook i stor grad er "kyrkjefolk". Dei er anten tilsette, frivillige medarbeidarar eller kyrkjegjengarar. Dette styrer til ein viss grad kva type innlegg me legg ut. Det er ikkje naturleg at bispedømmet-nivået samlar "folk flest" på sosiale medium. Den viktigaste oppgåva for bispedømmet i dette er å rusta kyrkjelydane til å gjera best mogleg arbeid. Likevel prøvar me å ikkje la Facebooksida berre vera kanal for intern kommunikasjon: Innlegga skal vera relevante for dei som følgjer oss og samtidig fortelja alle som ser dei noko fint om kva me held på med i kyrkja i Stavanger bispedømme.

Av videoar som nådde mange i 2021 finn me ein frå Bogafjell kyrkje, der soknepresten får det nye samtaleheftet om dåp, og "Biskopen og lekmannen", ein samtale om Hans Nielsen Hauge mellom biskopen og Tor Øyvind Skeiseid. Begge nådde over 800 personar. Dei som nådde flest var ein sponsa video med reklame for Haugefestivalen som over 7000 fekk med seg, og ein video med kapellan Ingvild Bjørnøy Lalim som seier fram ei truedkjønning konfirmantane har laga. Den såg 3350 personar.

Det er framleis nytt om folk som skapar mest engasjement på Facebook. Innlegg om tilsettingar når i snitt mange fleire enn andre typar postar. Av vanlege innlegg var det likevel bilete frå HEL-koret på Karmøy si sommaravslutning som skapte mest engasjement og nådde over 3000 personar. Glede over at det var mogeleg å samla folk, nøgde deltakarar i inkluderingsarbeidet og fine sommar-bilete var ein god kombinasjon. Bilete frå prostidagen på Karmøy med bønestasjoner på Åkrasanden blei òg vist for meir enn 3000.



Årets mest likte bilete, frå HEL-koret si sommaravslutning på Fredtun, Karmøy.
Foto: Janne Kristine Eng

I 2021 starta me Instagramkontoen @KirkeniRogaland". Den fekk 250 fylgjarar og hadde 58 innlegg i perioden frå 1. september til 31. desember, det vil seia 3,4 innlegg pr. veke. Ein satsing i denne kanalen var ein adventskalender med kyrkjetilsette og frivillige som viste fram sin favorittjulepynt. Kanalen nådde i 2021 nær 900 kontoar (eit overslag grunna manglande statistikk frå dei fyrste månadene). Planen var å visa fram fine kyrkjebygg og vakre detaljar til eit breiare publikum enn me har på Facebook. Likevel ser me her òg at innlegg om folk skapar størst interesse.

Biskopen si Facebook-side, "Stavanger biskop, Anne Lise Ådnøy," har hatt ein liten auke frå 1093 til 1157 fylgjarar. Sida nådde nær 15.000 i 2021. Her blei det posta 54 innlegg, i snitt eit i veka.

Talet på reaksjonar på innlegga til biskopen ligg framleis jamt høgt i forhold til talet på fylgjarar på denne sida, sjølv om han ikkje når ut til like mange som Stavanger bispedømme-sida. Biskopen har fortsett med å leggja ut ein post kvar onsdag, noko som gir aktivitet og nærvær på sida. På denne sida ser me tydeleg at når ho "set ord på det som er viktig for folk" (jf. medlemsundersøkinga), så reagerer folk svært positivt. Det kan vera seg tema som korona, klima, natur eller kvardag.



Frå adventskalenderen på Instagramkontoen KirkeniRogaland

Nettsider

Her er statistikk over bruken av nettsida vår i 2021.

www.kirken.no/stavanger	2020	2021
Økter	77 000	67 000
Sidevisningar	160 000	109 000
Brukarar	43 400	51 000

Unike sidevisningar:

- Startside Stavanger bispedømme: 14 600 (frå 18 600)
- Aktuelt: 2 500 (frå 7 600)
- Om bispedømmet: 4 000 (frå 5 000)
- Kontakt oss: 3 100 (frå 4 000)
- Bispedømmerådet: 2 400 (frå 3 300)
- Biskopen sine sider samanlagt: 1 700 (frå 1 100)

I tillegg:

- Korona-informasjonside: 3 500 (mot 6 000 i 2020)
- Jubileum for Hans Nielsen Hauge – visningar av fleire temaside lagt saman: minst 3 500
- Ledige stillingar: 1 400 (mot 3 200 i 2020)
- Høyringsprosessen om ny kyrkjeleg organisering: 700

Samanlikna med 2020 hadde me i 2021 klart fleire unike brukarar av nettstaden, mens talet på økter gjekk tydeleg ned. Årsaka til dette kan kanskje sjåast i ein auke på 36 % i talet på

førstegangsbukarar. Fleire folk er innom, men dei nøyter seg med færre økter og visningar: Talet på økter pr brukar har gått ned med 25 %. Det kan kome av at folk bruker lenker frå Facebook eller nyheitsbrev for å sjå ein artikkel, og ikkje i like stor grad er inne på nettstaden og blar rundt.

Visningar av Aktuelt-sida har hatt eit kraftig fall, noko som nok kan forklarast med ei flytting av sjølve blokka med aktuelt-saker. Den ligg no høgare på sida og det er enklare å gå inn på den enkelte aktuelt-saken utan å gå om Aktuelt-snarvegen, slik at denne ikkje får særleg mange direkte treff. Elles speglar fallet meir normal bruk av nettsidene etter den spesielt høge aktiviteten i koronastart-året.

Biskopen sitt område på nettsidene blei oppgradert i oktober 2020. Det kan sjå ut som fornyinga og ei litt meir aktiv bruk har gjort at fleira har oppdaga biskop-sidene. Den hadde til saman 600 fleire visningar i 2021 enn året før. Her er blant anna artiklar frå visitasar samla, preiker og taler av biskopen og ei side med pressefoto.

Kyrkjelydane sitt digitale nærvær

Nær 90 % av sokna sa i 2020 at dei ville fortsetta med digitale aktivitetar i 2021. Berre halvparten meldte at dei hadde det dei trengte for å gjennomføra dette.

I Kyrkerådet si undersøking av digitale tiltak i kyrkjelydane i 2021, svarte 63 % av sokna i Stavanger. Derfor er tala noko usikre. Av dei som svarte, seier 20 sokn at dei sendte 346 gudstenester som berre var digitale (ikkje strøyming av fysiske gudstenester). I 2020 la 73 % av alle sokn ut digitale gudstenester. Eit sokn sendte kvar sundag i 2021, og drar opp statistikken.

Deltakartalet på gudstenester som inkluderer både reint digitale og strøymingar av fysiske, var 56 346. Gudstenestene blir sendt på heimesider, Facebook og Youtube. 20 sokn seier dei har publisert ein digital andakt, preik eller bøn. Dei fleste har gjort det færre enn 10 gongar i løpet av 2021. Berre ni sokn har sendt digitale konsertar, salmar eller kortare musikalske innslag.

Fleire lagde digitalt innhald for barn: 16 sokn fortel om dette. Våren 2020 dreiv nesten 60 % av sokna trusopplæring på nett, hausten 2020 gjorde 30 % det. Viss dei 66 % som svarte på undersøkinga for 2021 er representative, utgjer dei 16 sokna rundt 25% av alle sokn. Dermed har ikkje den digitale aktiviteten for barn og unge falt i same grad som dei andre områda.

Sjølv om me etter 2020 hadde mange gode intensjonar om å halda fram med den digitale aktiviteten, viser oppsummeringa etter 2021 at det ikkje gjekk heilt slik. Til dels har kyrkjelydane gjort fornuftige prioriteringar av fysiske samlingar, men me har heller ikkje vore rigga for ei felles, systematisk satsing for å vera kyrkje på nett. Kanskje var heller ikkje behovet det same som året før? Både medlemmar, tilsette og frivillige gjekk nok litt trøytte av digitale løysingar utover i 2021.

Prostane fortel om dette i sine årsrapportar. «Jeg ser at 2021 ble et år der både ansatte og frivillige var mer slitne av å skulle bidra på nett og sosiale medier enn året før», skriv ein prost. «Det var ikkje same iver over digital satsing dette året», skriv ein annan. Samtidig blir det meldt at «Alle kyrkjelydane har eiga heimeside, men desse er ikkje alltid heilt oppdaterte. Alle kyrkjelydane er på Facebook, og brukar denne kanalen aktivt for å reklamere for arrangement.»

«Kommunikasjon på heimesider og sosiale media er framleis område kor kyrkjelydane har utvikla seg positivt, sjølv om det enno er eit stykke igjen. Sosiale media spelar ei viktig rolle i kommunikasjonen med dei som allereie er innafor. Det bør jobbast vidare med bevisstgjeri i kor

viktige dei konvensjonelle heimesidene er når det gjeld formidling av det kyrkjelege tilbodet», skriv prosten i Jæren.

2021 var slett ikkje berre slitasje og digital nedgang.

Fleire sokn har også dette året hatt gode tiltak, skreddarsydde til pandemien, fortel prosten i Randaberg. Eit eksempel er at dei i Randaberg kyrkjelyd ved jul og påske delte ut aktivitetsposar i postkassene til familiar før dei blei inviterte til digitale familiegudstenester der aktivitetsposane blei nytta.

Prosten i Haugaland skriv: *«TV-overførte gudstjenester har vært et godt supplement i koronaåret. Fra og med høsten 2020 og fram til april 2021 hadde Karmøy og Haugaland prostier avtale med TV Haugaland om å sende gudstjenester fra de aller fleste av kirkene våre. Dette har mange satt pris på. Seertallene var høye, og menighetene opplevde det som fint å kunne dele sine gudstjenester med andre på denne måten. Samtidig ble det klart at prisen ble for høy, økonomisk sett. Derfor har denne avtalen ikke blitt forlenget. Unntaket var julaften og juledag, da det ble sendt gudstjenester fra Aksdal kirke.»*

«Den digitale kompetanse, mot, gjennomføringsevne og kreativitet har blitt videreutviklet dette året», skriv Domprosten. «Den digitale satsningen har vokst frem ut av nødvendighet, og ønsket om at ingenting skal kunne stoppe oss fra å være kirke og nå ut med håpets budskap. Svært mange gudstjenester har blitt strømmet og lagt ut på nett denne tiden. Nevner spesielt Bekkefaret som har strømmet sine gudstjenester kontinuerlig siden pandemien startet.»

Prosten trekk og fram godt samarbeid med Stavanger Aftenblad om strømming av gudstenester i høgtidene.

“Ikke minst må også nevnes samarbeidet med NRK i forkant av påske, hvor vi gjorde opptak av påskens gudstjenester, og St. Petri kirke var NRKs påskekirke. Vi har i fellesrådsområdet laget en digital bank med sykehjems-andakter. Disse brukes aktivt på sykehjemmene, og vises både felles og på de enkelte roms TV-apparat. Vi har over en lang periode både fått god kompetanse på å være digital kirke, og vi har sett at vi når flere”, skriv Domprosten.

Kva seier medlemmane?

Medlemsundersøkinga for 2021 var den fyrste undersøkinga gjort i eit heilt korona-år, noko som viser seg tydeleg i tala som gjeld deltaking. Likevel har Stavanger ei av dei minste falla i deltaking, med berre fem prosentpoeng ned, frå 82 % til 77 %. Ei forklaring her kan vera at sjølv om den digitale aktiviteten vår sank frå 2020 til 2021, har han ennå vore høg nok til at digital deltaking veg litt opp for manglande mogelegheit til å møta opp fysisk.

Når det gjeld forventningane medlemmane har til kor dei kan få vita ting om kyrkja, seier 77 % at dei ville googla eller søkt opp ei nettside for å finna informasjon. Det er ein klar beskjed til sokna og fellesråda om å ha oppdaterte heimesider, som og let seg finna lett i google-søk (SEO-optimalisert). Berre 6 % ville søkt på sosiale medium etter informasjon. Samtidig seier heile 46 % at dei har sett eit eller anna innhald frå kyrkja på sosiale medium. Dette er ein auke frå året før, og vitnar om at mange sokn framleis gjer eit solid digitalt arbeid.

Vegen vidare

“Kva fylgjer får den digitale satsinga frå 2020 vidare?” spurte me i årsrapporten for 2020. Eit svar er at mange sokn blei utrusta til å vera digital kyrkje, både i økonomi og kompetanse, noko dei har nytta seg av òg i 2021. Eit anna svar er at me har lært mykje som gjer at digitale tiltak treff betre – det har nok blitt noko meir kvalitet samtidig som kvantiteten er blitt mindre.

Rambøl-tala frå 2020 sa at mange vurderte viljen større enn mogelegheitene til å vere kyrke på nett. Andre undersøkingar synte at dei tilsette først og fremst ynskte seg meir kompetanse, deretter inspirasjon og så økonomisk støtte.

Også i 2021 delte bispedømmerådet ut middel til prosjekt som handla om digital kyrkje, men i langt mindre skala enn i det store støtte-løftet til digital aktivitet i 2020. Likevel er nok dei fleste sokna nå brukbart rusta når det gjeld utstyr. For dei som ynskjer å satsa meir digitalt enn dei gjer nå, er det naturleg å tru at meir kompetanse og inspirasjon er det som trengs mest. Satsing krev også at leiarar på alle nivå legg til rette for gode rammer rundt tidsbruk og samarbeid. Me må framleis styrka medvitnet om verdien av å vera kyrkje på nett.

Mange fortel at dei hovudsakleg brukar Facebook til å reklamera for arrangement. Det viser at me enno har vegen føre oss når det gjeld å vera kyrkje på nett og ikkje berre *fortelja* om kyrkja på nett. Det er ein distinksjon som i mange tilfelle avgjer om ein når ut over sine inste sirklar. Medlemsundersøkinga syner at det i all hovudsak er dei “grøne” medlemmane som får med seg kyrkja sine innlegg på sosiale media.

Å vera kyrkje på nett var ei redning og ein strålende Plan B under pandemien. Faren er at det er slik me nå tenker om det å vera digital kyrkje: som ei reserveløysing. Skal me ta på alvor at internett og sosiale media er ein stad folk er der kyrkja enno ikkje har nådd fullt ut? Viss det er slik, er det viktig å støtta dei som ligg litt lengre framme, som kan inspirera og gjera jobben lettare for dei som kjem etter.

Trenden er framleis at mange unge brukar større deler av tida si på nett. Dessutan er det stadig større grupper som strever med liva sine. Dette gjev tydelege signal om at kyrkja trengst der folk er. Diakoni som nestekjærleik og trygge fellesskap er eit godt utgangspunkt for å vera offensive på dei digitale arenaene. Digital trøttheit, grunnleggande behov for vanlege analoge relasjonar og eit debattklima i samfunnet som kan ha bruk for fleire andlet-til-andlet-samtalar, er samtidig gode grunnar for ikkje å la det digitale *erstatta* det å vera ei fysisk tilgjengeleg kyrkje for folk.

Ei anna utfordring er dei etiske problema ein fort råkar bort i når ein skal vera kyrkje på sosiale media sine premiss. Det kan gi vond smak i munnen å spela på lag med retningslinjer og algoritmar som gjev uhelse blant unge og udemokratiske tendensar i samfunnet. Det er heller ikkje til å stola på at Meta og andre gigantiske tekno-selskap fylgjer europeiske lovar om personvern og datalagring. Det er ikkje sjølvstøtt at dei i det heile vil vera tilgjengelege fram i tida. Ekspertar rådar no selskap og organisasjonar til å styrka heimesida si, vera gode på e-post-kommunikasjon og spreia si aktivitet på sosiale media til fleire plattformer enn for eksempel Metas Facebook og Instagram.

Det digitale må uansett ikkje skugga for det analoge kyrkjelydsbladet som kjem i folk sine postkassar. Det er framleis denne kanalen som når ut til flest medlemmar (49%). Me veit at fleirtalet av dei som får bladet les i det. Me arrangerte derfor to festar for kyrkjelydsredaksjonar i

november, saman med Stavanger kyrkjelege fellesråd. Dei over 70 deltakarane skal vidare få tilbod om skrivekurs og andre kompetanse- og ressurstiltak for å styrka blada.



Kake til deltakarane på Fest for menighetsblad i november.

4.5. Mål: Kyrkja er synleg på fleire arenaar i det offentlege rommet

Nøkkelindikator: Talet på treff på artklar om Den norske kyrkja i radio, fjernsyn, print og nettaviser. Talet på frukostseminar/anna.

Tal frå Infomedia viser at rundt 2.700 artklar om kyrkjestoff frå Stavanger bispedømme sto på trykk og i media i 2021. Det er ein auke på 700 artklar frå året før. "Kyrkjestoff" er her tolka nokså breitt. Alle saker med ein eller anna tilknytning til kyrkja i tema eller namn er med. 80 % av sakene står i aviser, resten finst i nettmagasin, hjå kommersielle aktørar m.a.

KILDE	ANTALL SAKER
Stavanger Aftenblad	498
Vårt Land	227
Strandbuen	179
Dagen	167
Bygdebladet	160
Dalane Tidende	138
Jærbladet	112
Solabladet	93
Haugesunds Avis	81
Gjesdalbuen	73
Sandnesposten	69
Norge I DAG	59
Rogalands Avis	56
NRK Radio - P1	43
Aftenposten	33
Randaberg24.no	32
Dagsavisen	32
Tysvær Bygdeblad	25

Media med flest oppslag om Den norske kyrkja i Rogaland i 2021.

Stavanger Aftenblad ligg som i fjor langt over dei andre når det gjeld kyrkjestoff. Dei hadde 150 fleire artiklar enn året før, mens Vårt Land auka med 70 og Dagen med rundt 50 saker. Her er det på sin plass å nemna at Aftenbladet-talet inneheld daglege andaktar som ofte tel med.

Mens Bygdebladet og Solabladet (som mellom anna skreiv om politiske ueinigheiter rundt den nye kyrkja i Sola i 2020) kom høgt opp på lista i 2020, er Strandbuen blant dei lokalavisene som klatrar mest i 2021. Dei hadde 70 fleire artiklar om kyrkja i 2021 enn året før. Uro i Jørpeland sokn er den store saka som har løfta avisa si kyrkjedekning opp på statistikken. Denne saka har òg vore dekkja i nasjonale media gjennom store delar av 2021.

Dalane Tidende hadde 76 kyrkjesaker i 2020 og 138 i 2021, nær ei dobling. Usemje rundt ei byggesak i nærleiken av Egersund kyrkje er blant sakene som har fått brei dekning. Sokna i Eigersund har også kyrkjelydsbladet sitt på trykk i Dalane Tidende, slik at eit høg tal på kyrkjesaker er naturleg her. Sandnesposten og Norge i Dag er blant avisene som og har ein tydeleg auke talet på saker om Den norske kyrkja i Rogaland.

Mange av sakene i både lokale, regionale og nasjonale media er det bra at kjem fram i det offentlege rommet. Anten fordi dei set lys på gode og positive ting som skjer i kyrkja eller fordi dei viser ei kyrkje som er open og demokratisk.

Spesielt dei mindre avisene er verdifulle samarbeidspartnarar for kyrkja når det gjeld å fortelja om korleis sokna er med å bygga gode lokalsamfunn. Her har sokna og media ofte samanfallande interesser: Lesarar er interesserte i stoff om folk og om det som skjer av interessante tilbod i nærleiken, og sokna ønsker å fortelja om det som skjer til flest mogeleg.

Menigheter med strakstiltak for å motvirke dåpsnedgang

Kirker i Rogaland vil ta lørdager til hjelp for å forhindre at folk utsetter dåp.



Skrrevet av: [@vstein L id](#)
ons 14. apr. 2021, kl. 12:57 - ons 14. apr. 2021, kl. 13:23

Kirker i Rogaland innfører utvidet dåpstilbud i en tid hvor restriksjonene er mange. Det melder [Solabladet](#).

SANDNESPOSTEN

BOGAFJELL

Aksjon i Bogafjell Bydel tar av: Jeg skal plante #bogaflegg



FLAGG: Bogafjell kirke har invitert alle i bydelen til å plante flagg. Foto: Carmela Ullestad Alonzo



Jone (26) ville ikke bli som sin far, men så skjedde det likevel

Suldalsposten

18 t ·

Biskop Anne Lise Ådnøy er i Suldal denne veka. I dag stod mellom anna møte med Suldal kommune, besøk til 8. klasse på Sand skule, bønnevandring, andakt på Vinjarheim og møte med sokneråda på Sand og Suldalsosen på programmet.



SULDALSPOSTEN,NO
Biskopen er blitt kjend med Suldal denne veka

Eksempel på kyrkjesaker frå lokalaviser.

Omtrent på same måte som i 2020, opplevde me og i 2021 at media var interesserte i korleis kyrkja møtte koronapandemien, med tanke på smittevern og på tiltak som blei gjennomførte på utradisjonelle måtar. Spesielt dåp, konfirmasjonar, vigslar og gravferder er tema som interesserer mange. Men og "vanlege" saker om aktivitetar i sokna har fått god dekning i mange lokalaviser.

Viss nokon skulle seia at "media berre er opptatt av konflikhtar og kritikk av kyrkja" så stemmer faktisk ikkje det, i alle fall ikkje når det gjeld lokalaviser og regionale media. Dei lokalavisene som

flaggar konflikhtar høgt, viser seg òg å vera positivt på banen når det skjer kjekke ting i sokna. Dei gjer med andre ord jobben sin, på godt og vondt for kyrkja.

Ei sak som fekk mykje merksemd, både lokalt, regionalt og nasjonalt, var reaksjonar på ein konfirmanttime i Nærbø kyrkje. Saka viste kva som skjer når eit tema som gjeld mange (konfirmantar, menneskeverd, abort) samtidig treff ei nerve i ei større verdidebatt. Denne saka viste seg å vera kompleks. Evalueringa viste at mange gode vurderingar blei gjort for å ta vare på medarbeidarar, konfirmantforeldre og konfirmantar i mediestormen som kom. Samtidig var det krevjande å involvera det store omfanget av partar i saka på ein god måte. Det var og ei utfordring å balansera det ein ynskte å kommunisera breitt ut med å ta vare på folk og relasjonar og heller ikkje gå på akkord med det som var den positive budskapet bak det pedagogisk sett utfordrande konfirmantopplegget. Ein kronikk frå soknepresten i Aftenbladet, etter at bylgjene hadde lagt seg, var ein god måte å landa saka på i offentlegheita. Då fekk ein òg sett lys på kyrkja sitt engasjement for sårbare liv.

Biskopen har skrivne kronikkar om ny trus- og livssynslov og kommunane sitt økonomiske ansvar, livssynsbasert forskjellsbehandling i kommunal støtte til organisasjonar, SIAN sine demonstrasjonar og om enno ein pandemi-jul. Biskopen har og vore aktiv i markeringa av Hans Nielsen Hauge-jubileet, med deltaking i ein valdebatt der Hauge-tema var på agendaen og på frukostseminaret om verdiskaping og leiarskap i september. Begge arrangementa var gode arenaer for kyrkja å delta i interessante dialogar som gjeld heile samfunnet vårt, om vegval som politikarar og næringsliv tar på vegne av oss alle.

Biskopen er gjest hjå NRK Rogaland kvar julaftan.

Vegen vidare

Det offentlege rommet er ein viktig arena å vera synleg på. Her er det fleire tendensar som går i ulike retningar. Sjølv om talet på artiklar om kyrkja har gått opp, finst det også teikn på at rommet for tru og livssyn kan bli snevra inn. Sjølv om mykje fungerer er det ikkje sjølv sagt at samfunnet legg seg på ei livssynsopen og ikkje ei livssynsfri linje i det offentlege. Kyrkja har ein budskap som også handlar om korleis samfunnet skal vera og ho har mange samfunnsnyttige funksjonar som hjelper det offentlege å løysa sine oppdrag og bidrar til betre liv for mange.

Viss kyrkja for det meste kjem på banen i media når det handlar om konfliktstoff eller tema mange oppfattar som smale, klarer me ikkje normalisera tru og religion eller gje eit oppdatert bilete av kva kyrkja er. Me treng fleire kristne stemmer som set ord på kva som er viktig for folk, anten dei kjem frå kyrkja eller andre stader.

Me treng å få ut forteljingar om vanlege folk som har trua som ein viktig del av livet sitt, om personar som brukar tid på friviljug arbeid i kyrkja og om prestar og andre kyrkjefolk som er med å skapar meir himmel på jorda. Dei finst og er viktige for både medlemmar og lokalmiljø, men forteljingane om dei druknar fort i kyrkjeleg storpolitikk og konfliktstoff.

I medlemsundersøkinga for kyrkja i 2021 er Stavanger det bispedømmet som har størst fall i omdømme og lågast tal på kor mange som har ei positiv haldning til Den norske kyrkja. (46 %, mot 51 % i 2020 og 61 % i 2019.)

Kva har skjedd? For å svara enkelt: Koronapandemi kopla med fleire negative saker som har fått stor merksemd. Når folk har sjeldnare kontakt med kyrkja og i større grad får inntrykk av kva som

skjer der gjennom media, blir omdømmet meir sårbart. Det er på inga måte det enkelte sokn eller medarbeidar som fører til dette fallet. Tvert om veit me at jo meir kontakt folk har med kyrkja direkte, jo betre inntrykk har dei. Her er det heller større linjer i medlemsmassa som blir synlege.

Stavanger bispedømme er blant bispedømma med flest medlemmar som trur tydeleg og går ofte i kyrkja. Bispedømmet har også med ei stor gruppe som ikkje trur og går sjeldan i kyrkja. Kyrkjelandskapet gjer at både dei aktive og dei mindre aktive reagerer på saker om teologi, personalpolitikk og bygging av kyrkjebygg. Me er eit bispedømme med stort engasjement blant medlemmane, noko me er glade for og stolte av. Kva retning engasjementet tar er ikkje like lett å styra. Rogaland er fleirstemmig, og det er det noko sunt med.

Politisk er kyrkja organisert slik at ueinigheit og konfliktområde går langs linjer som opptar mange av medlemmane. Det handlar om folk sine liv, om folk sitt forhold til tru, samlivsspørsmål, Bibel, tradisjon og samfunnsutvikling. Debattane rundt desse temaa er reelle og viktige for kyrkja, og det er ein styrke for både organisasjon og medlemmar at dei er offentlege. Ein folkekyrkje må ha eit ope debattklima. Nedsida med dette er blant anna omdømmefallet me ser i medlemsundersøkinga, der det er naturleg å tolka deler av fallet med negativ merksemd rundt kyrkja.

Me spør oss korleis me kan ta vare på samtaleklima og debatt som ein positiv verdi og ikkje noko som skuggar for kyrka si eigentlege rolle i folk sine liv og i lokalsamfunn. Medlemsundersøkinga stadfester òg at kyrkja er viktig for folk flest. Dei ønsker å døypa, konfirmere seg, gifta seg og bli gravlagde frå kyrkja. Dei set pris på arbeidet kyrkja gjer på desse områda, særleg når det gjeld sorgarbeid og det å tilby fellesskap i kriser. Det er blant anna desse arbeidsområda det blir avgjerande å fortelja om i tida som kjem, slik at enda fleire av medlemmane kjenner at det er godt og naturleg å høyra til i kyrkja.

I dag sa me JA! Surprise 🌸😄🥂🥰



Hilde og Thomas gifta seg etter at minstejenta vart døypt i Rossabø kyrkje i oktober.

4.6. Mål: Styrking av samarbeidet mellom kyrkje og skule

Nøkkelindikator: Talet på barnehage- og skulegudstenester

Skule / barnehagegudstenester	2017	2018	2019	2020	2021
Gudstenester for skuleelevar	261	278	279	64	40
Deltakarar på skulegudstenester	68226	70725	72350	3353	4219
Gudstenester for barnehagebarn	113	111	94	62	35
Deltakarar av barnehagebarn	12342	11936	11272	2421	2322

Før pandemien var det vekst i deltakartalet på skulegudstenester, på heile 4124 elevar frå 2017 til 2019. Dette tyder på gode tilbod frå kyrkjelydane og ønske om å delta frå elevar og skular. Betre parallelle opplegg og fritaksordningar gjer ikkje at deltakinga går ned. Mange vil gjerne vera med på skulegudstenester. Skulegudstenestene blir ofte opplevd som høgdepunkt for elevane. Mange sokn har gode tradisjonar for involvering av elevane, og dette skapar gode gudstenester.

Dei to siste åra har vore annleis. Skulegudstenester er store arrangement som er blant dei første som blir ramma av grenser for deltakartal. Kyrkjelydane har hatt vilje til å arrangera alt som har vore mogleg, men det var berre 40 skulegudstenester som kunne gjennomførast i 2021, mot 64 året før. Det blei praktisk umogleg å samla elevar på tvers av kohortar slik skulegudstenester gjer.

Rapportane frå sokna tyder på at små sokn har hatt lettare for å gjennomføra skulegudstenester enn større sokn. Nokre sokn har hatt digitale tilbod som ikkje er førte her.

Talet på gudstenester for barnehagebarn har også vore lågt dei to siste åra. Berre 35 gudstenester blei gjennomførte for barnehagebarn i 2021, mens talet var nesten det doble året før, med 62 gudstenester. Talet på barn som har deltatt er likevel omtrent det same begge åra.

Prosten i Haugaland melder om god og konstruktiv dialog mellom kyrkje, skule og barnehage i heile prostiet. Det har vore fokus på å sikra at relasjonen er levande inn mot gudstenester til neste år også. Prostane samla sett rapporterer at fleire skular har meldt at dei kjem sterkare tilbake.

Dei fleste sokna har godt samarbeid med skulane og barnehagane. Skulegudstenester er eit godt innarbeidd tiltak, men tilbodet inn mot dei ulike trinna og faga varierer i større grad. Mens nokre sokn har tilbod på nær sagt alle trinn, har andre eitt eller to møtepunkt utanom skulegudstenestene. Det heng både saman med interessa frå skulen og ressursane lokalt.

Det er særleg på visitasane me har kontakt med skulane og barnehagane. I møte med skulane er det tydeleg at det er endringar i samansettinga av elevar. Det er eit større mangfald i religiøsitet og etnisitet, noko som også får konsekvensar for kyrkje-skule samarbeidet. Rektorane reflekterer i større grad enn før kring kristendommen sin plass i samfunnet og skulen, samtidig som dei fleste er tydelege på at den kristne tradisjonen er ein viktig og naturleg del av skulen sitt virke.

Vegen vidare

Med ny overordna del av planverket for skulen og nye læreplanar i kvart fag blir det spennande å sjå kva som kan utvikla seg i samarbeidet med skulen. Me ser at det vil vera behov for ein ny fagdag om kyrkje-skule samarbeidet i 2023 eller 2024. Sokna treng påfyll til aktuelle tema når læreplanane er endra. Livsmeistring og berekraftig utvikling er til dømes gode tema i samarbeidet mellom kyrkje og skule framover.

4.7 Mål: Inkluderande kyrkjeliv

Nøkkelindikator: Talet på tiltak og arrangement for menneske i målgruppa

Resultat, utvikling og vurdering av resultatet

I årsstatistikken rapporterer 52 av 92 sokn at dei har tilbud retta mot menneske med funksjonshemming. 36 av desse seier tiltaka er samarbeid mellom fleire sokn. I forhold til fjoråret er dette ein liten nedgang, med nokre fleire som seier dei har tiltak i samarbeid.

Frå oversiktar me har kan eit realistisk anslag på deltakarar vera om lag 600, mens cirka 150 er med som leiarar (frivillige og tilsette). Kyrkja i bispedømmet har eit godt utbygd og viktig tilbud om fellesskap. Lokalt tilrettelagt konfirmasjonsundervisning og trusopplæring, speidararbeid, laurdagskaféar, klubbar, gudstenester og turar er berebjelkar i arbeidet. Her er det kjende grunnleggande for deltakarane. Aktivitet og sosialt samvær gjev glede og tilknytning.

2021 blei ein berg- og dalbane for aktivitetane i kyrkjelydane. Det starta med mange spørsmål og uvisse om korleis ein kunne starte tiltak og arrangement. Me hadde mange samtalar, mykje rådgjeving og gav støtte og oppmuntring til leiarar lokalt, som i sin tur gjorde god innsats med å halda kontakt med medlemmane.

Eit høgdepunkt på våren var at HEL-koret var på konsert med kjende artistar på Festiviteten i Haugesund. Av dei 100 tillatne i publikum var koret 36. At Hanne Krogh snakka direkte til kormedlemmane under konserten gjorde ikkje opplevinga mindre!

Kyrkjefellesskapsturen til Solgården blei utsett til sommaren 2022. Me er i gang med planlegginga. Me har godt samarbeid med Solgårdenkontoret. Turen krev mykje forarbeid og tilrettelegging, og arbeid med marknadsføring, leiarrekruttering og program starta på hausten. Turen er eit nav i inkluderingsarbeidet, med mange positive ringverknadar. Turane blir fullteikna, med over 100 deltakarar, fylgt av rundt 20 leiarar.

Like før sommaren starta ymse aktivitetar opp og hadde sommarfestar. På hausten var det igjen mogleg å invitera til ordinære aktivitetar. Det var weekendar på Nesjatunet for både unge vaksne og vaksne og hausttakkefestar i Norheim kirke og St. Petri kirke. I Rossabø kyrkje starta eit nytt tilbud for eldre med utviklingshemming.

Samarbeid med bustader / kommunar

Personar med funksjonsnedsetting er ei stor og ueinsarta gruppe i samfunnet. Dei blei ramma av smitteverntiltak på mykje ulike vis. Mange helseinstitusjonar, kommunale omsorgsbustader og liknande bufellesskap har hatt strenge utgangs- og besøksforbod for å hindra spreiring av smitte. Mange med funksjonsnedsetting har erfart at tilbud og tenester dei har rett på har blitt kutta eller innsnevra. Dette har slått ulikt ut. For mange har det vore vanskeleg, mens det for andre har skapt ein større ro i kvardagen. Det er likevel innlysande at fritida vart veldig endra med pandemien, då alle aktivitetar blei sette på vent.

Mange menneske med utviklingshemming opplever at dei ikkje kan nok om viruset og pandemien. Informasjonen på radio og TV er vanskeleg å forstå. Mange saknar informasjon som er lagt til rette. Personalet i bufellesskapa blir, naturleg nok, dei viktigaste informantane, og dei som bidrar til å trøysta når nokon er uroa og redde. Menneske med utviklingshemming er spesielt utsette i forhold til tap av relasjonar og stabile kontaktpunkt. Det er gjennom å skapa trygge og stabile

arenaar me når fram. Me veit at mange utviklingshemma har psykiske helseutfordringar og at arbeidet vårt motverkar dette.

Berekraftsmåla

Inkluderingsarbeidet er viktig for å nå berekraftsmåla. Her har kyrkja tilbod som tek vare på viktige oppgåver i samfunnet.

Det tiande berekraftsmålet handlar om å redusera ulikheit. Delmål 10.2 seier at me skal «Innen 2030 sikre myndiggjøring og fremme sosial, økonomisk og politisk inkludering av alle, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion eller økonomisk eller annen status.» Dette understrekar verdien av å gjera det mogleg for alle å delta i samfunnet, og å auke sysselsettinga blant menneske med redusert funksjonsevne.

Fleire kyrkjelydar har relasjonar til bedrifter som har utviklingshemma som tilsette, og på bispevisitasar har me gjennom åra hatt fleire gode møter med desse. Inkluderingsrådgjevarane held også kontakt med desse verksemdene. Det åttande berekraftsmålet til FN er «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» med målet om å «fremme varig, inkluderende og berekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle». Som det femte delmålet er det sett: «Innen 2030 oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, inkludert ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid».FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR) viser til at personar med nedsett funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre.

Sysselsettinga blant menneske med funksjonsnedsetting er likevel betydeleg lågare enn i befolkninga totalt. Funksjonshemma i aldersgruppa 15–66 år som er i arbeid er på 44 prosent. Totalt i befolkninga ligg prosenten på 74 (ifølge SSB 2018). Mangelen på tilbod om arbeid til alle gjer det ekstra viktig å ha gode tilbod menneske med utviklingshemming på fritida.

Vegen vidare

Det viktigaste i 2022 blir å starta opp igjen og vidareføra det lokale arbeidet. Me vil ta den normale kvardagen og vekerytmen tilbake. Behovet er stort for å starta det kjende på nytt. For å lukkast med dette vil me halda fram med støtte til leiarar lokalt. Me vil gjennomføra som bind saman arbeidet og gjev felles opplevingar, som weekendane, hausttakkefestane, juletreffstar og sommaravslutning.

Elles vil me støtte opp om dei nyaste tiltaka og bidra til at dei får fotfeste og kan få etablert seg som levedyktige. Planlegging og gjennomføring av turen til Solgården blir viktig. Me vil arbeida for å rekruttera nye deltakarar og etablere nye kontaktar med yngre. Positive erfaringar frå det nye HEL-koret kan brukast andre stader. Song, musikk og kor gjev flotte måtar å vera sammen på og har appell til dei yngre.

4.8. Diakoni og berekraftsmål

FNs berekraftsmål er ein global arbeidsplan for å utrydda fattigdom, overvinna ulikskap og stoppa klimaendringane innan 2030. Mottoet er at ingen skal bli igjen åleine. Dei mest sårbare menneska må derfor prioriterast. Dette er også ein inspirasjon for kyrkjeleg diakoni.

Berekraftsmåla er felles for mange og viktige i kommunane. Kyrkja sitt omsorgsarbeida passar godt i dette språket, og måla er ein god plattform for å samla ulike aktørar. Som kyrkja sin diakoni, skil berekraftsmåla ikkje mellom medlemmar og ikkje-medlemmar, nasjonalitetar eller religionar. Dei minner også om kyrkja sitt globale perspektiv.

Kjerneverksemda i kyrkja har ein sterk omsorgsdimensjon. Dette blei tydeleg då kyrkja måtte stenga ned. Når gudstenester, gravferd, babysong, føremiddagstreff, ungdomsklubbar, sjukeheimsbesøk og alt anna blir borte, forsvinn viktige møtepunkt for menneske i alle livsfasar. Pandemien har vore ei påminning om kor viktig det er for mange at kyrkja er til stades, ikkje minst for sårbare grupper.

Gudstenester, trusopplæring og kulturarbeid har også eit omsorgsperspektiv. Kyrkja er viktig for eldre, barn, unge og ulike grupper vaksne. Ein del har kyrkja som sitt viktigaste fellesskap utanom heimen.

Kyrkja arbeider med å nå berekraftsmåla. I årsrapporten for 2022 vil me reflektera over korleis dette skjer, knytt til ulike berekraftsmål.

Berekraftsmål 1: Utrydda fattigdom

Mat onna bronå

Kyrkjelydar i bispedømmet har diakonale prosjekt retta mot dei mest utsette gruppene i samfunnet. «Mat onna bronå» - er eit tilbod til dei mest sårbare innan rus og psykiatri i Haugesund. Ein deler ut mat som blir laga på kjøkenet i kyrkjelydshuset. Ein deler også ut klede og gåver. Nokre gongar er det frukost til dei som er innom lavterskel- helsestasjonen. Det meste av maten kjem frå butikkar og bakarar. Tiltaket er ein eigen organisasjon, men kyrkja tek del.

Julegåveaksjon

Delen barnefamiljar som lever med vedvarande låg inntekt har auka frå 4 % til 11 % sidan år 2000. Over 115 000 barn veks opp i fattigdom i Noreg i dag. Stavanger kommune er ein av dei kommunane som har kraftigast auke på landsbasis. Familiene har gjerne mat og hus, men barna manglar moglegheit til å vera med på aktivitetar som er vanlege for andre barn. Nokre let vera å seia frå heime om bursdagar i klassen, fordi dei veit at foreldra ikkje har pengar til gåve.

For mange barnefamiljar forsterkar jula opplevinga av utanforskap og økonomiske utfordringar. I 2021 deltok 18 kyrkjelydar med å samla inn pengar i ein julegåveaksjon. Rett før jul blir det som er samla inn gjort om til gåvekort, som NAV deler ut til familjar som er i ein vanskeleg situasjon. Viss det kjem inn meir pengar en det som trengst til jul, blir pengane brukte til andre formål for same gruppe, for eksempel til aktivitetar i samband med sommarferien.



Diakon Anne Synnøve Vegge og familiekoordinator Marion Gundersen frå NAV er glade for samarbeidet om Julegåveaksjonen.

Berekraftsmål 3: God helse og livskvalitet

Under pandemien har mange kyrkjelege medarbeidarar gjort sitt beste for å ta kontakt med personar ein veit står åleine. I årsstatistikken for 2021 ser me ein vekst i talet på samtalar på rundt 50 prosent, frå rett under 2000 til 3197. Tilbodet om samtalar har vore breitt og viktig under pandemien. Tala stemmer med det me har høyrte frå prestar og diakonar, at dei har hatt fleire samtalar enn vanleg.

Samtidig har nok restriksjonane også gjort det vanskelegare å gjennomføra tradisjonelle besøk, både på grunn av råd om å halda avstand, ikkje ha for mange nærkontaktar og fordi nokre frivillige som står for dette har vore forsiktige av omsyn til smitte. Me ser ein nedgang på dette området i statistikken. Talet på soknebod har vore stabilt.

Det er fleire grupper blant dei eldre. Nokre har ikkje vore så opptekne av reglar og tenkjer å ta risiko går bra, mens andre har vore redde og forsiktige. Fleire eldre er blitt meir einsame enn før pandemien. Fleire lever meir stillesittande liv. Dei som seier at dei er lite tilfredse med livet seier også i størst grad at dei er einsame.

Årsstatistikken fortel at det finst nær to hundre tilbod til eldre i regi av kyrkjelydane i bispedømmet. Det er meir enn to i gjennomsnitt pr. sokn. Kyrkja er ein viktig aktør for å møta eldrebølga.

Institusjonsandaktar

Det høyrer med til dei etablerte tradisjonane for prestar og diakonar å besøka institusjonar. I statistikken er det registrert over 1500 slike besøk i 2021, så dette er eit område kyrkja brukar mykje ressursar på. Me oppmuntrar nokre gongar til at også frivillige kan sendast ut på vegne av kyrkjelyden.

Stavanger kyrkjelege fellesråd fekk i samarbeid med Stavanger kommune hausten 2020 støtte frå Statsforvaltaren i Rogaland til å laga ein digital allsangressurs til songboka «Syng med». Dei har også fått støtte til å produsera digitale andakter for alders- og sjukeheimar. I løpet av kort tid blei det produsert rundt 40 songar og andakter. Desse er tilgjengelege på [kyrkja i Stavanger sin YouTube – kanal](#): Dei er blitt populære og blir mykje brukte.

I Karmøy prosti tok prostidiakonen initiativ til å ta opptak av kyrkjekonsertar, slik at dei kunne sendast på kommunen sine sjukeheimar og bustader. Kyrkja har utstyr til å strøyma direkte til kommunen sitt kabel-TV nett.

Sorggrupper

Kyrkja er også ein sentral del av samfunnet sitt tilbod til menneske i sorg. Det systematiske arbeidet med sorggrupper har halde fram i 2021, og det har blitt fleire grupper i løpet av året, 63 grupper, mot 58 i fjor.

I bispedømmet er det ei viktig nettverksgruppe for sorgstøtte som består av

- Landsforeininga for etterlatne ved sjølv mord (LEVE),
- Landsforeininga - uventa barnedød (LUB),
- Pårørandesenteret i Stavanger
- «Vi som har et barn for lite»
- Prestetenesta ved Stavanger Universitetssjukehus,
- «Se meg-senteret» for barn som er pårørande
- Kreftomsorg Rogaland
- Sorggruppene i regi av diakonane i Stavanger bispedømme.

Samarbeidet gjer at dei ulike organisasjonane held god kontakt og kan styrka kvarandre sine tilbod. Rogaland Fylkeskommune inviterer "Sorgstøttenettverket" til å gje innspel til eit nyhetsbrev for folkehelse i Rogaland 4 gongar i året.



Då smittevernreglar la begrensingar på tru- og livssynsutøving ved alders- og sjukeheimane i Stavanger, fann kyrkja og kommunen nye løysingar saman. Fotocollage frå andaktsfilmene.

Samarbeid mellom kyrkja og helsevesenet

Me ser også at helse-kyrkjesamarbeidet er eit godt møtepunkt for kyrkje og kommune. I mars 2021 arrangerte bispedømmerådet og Tasta sjukeheim eit webinar med tema "Møte med menneske i sorg" med fokus på å vera profesjonell hjelpar.

Gjennom prosjektet «Tid som gåve» ønsker Domkyrkja og St. Petri kyrkjelyd å bidra til økt livskvalitet for menneske i den siste delen av livet. Målgruppa for prosjektet er palliative pasientar som bur heime og deira pårørande. Kyrkjelyden vil etablere eit tilbod der frivillige supplerer offentleg omsorg og avlastar pårørande. I 2021 har sju personar gjennomført kurset som ligg til grunn og ventar på å få bruka kunnskapen i praksis.

Sandnes kyrkjelege fellestråd har ei sjukevaktteneste som også har støtte frå kommunen. Gjennom tenesta bidrar frivillige med å følga menneske som treng det til avtalar i helsevesenet. Dei stiller også opp og gjev avlastning for pårørande, har besøksteneste og hjelper til med innkjøp.

Kyrkja er godt i gang med å bidra til betre helse og livskvalitet. Offentlege ressursar strekk ikkje til for å dekkja alle viktige behov, så samfunnet er avhengig av kyrkja og andre frivillige aktørar for å leggja til rette for gode liv og god helse.

Berekraftsmål 11-13: Berekraftige byer og lokalsamfunn, ansvarleg forbruk og produksjon og stoppa klimaendringane

I 2021 var det 48 grøne kyrkjelydar i bispedømmet. Framleis er det eit utfordring for nokre kyrkjelydar som ønsker å bli grøne at det ikkje let seg gjera med dei tenesteavtalane dei har med kommunen. Andre saknar nokon som vil arbeida systematisk i denne ramma.

Me har starta samtalen om korleis kyrkja skal redusere eigne klimautslepp. Kva møte som skal vera fysiske eller digitale og korleis me skal reisa og kor mykje me skal reisa er ein del av samtalen. I 2022 skal bispedømmekontoret resertifiserast som miljøfyrtårn. Ungdomsrådet arbeider med kyrkjeleg klimaengasjement og med vidare sertifisering av «grøne ungdomsarbeid». Her finst det konkrete planar.

4.9. Mål: Fleire tek del i pilegrimsarbeidet

Nøkkelindikator: Tal på arrangement og tal på deltaking.

Resultat, utvikling og vurdering av resultatet

Pilegrimsarbeid 2016-2021					
Arrangement	2017	2018	2019	2020	2021
Lokale pilegrimsvandringar	19	17	24	17	19
Deltakarar	446	368	714	297	497
Pilegrimsgudstenester	5	4	1	1	5
Deltakarar	319	289	180	100	610
Andre pilegrimsarrangement	4	5	12	146	97
Deltakarar	240	220	278	3 216	2 350
Pilegrimsarrangement totalt	29	26	37	164	121
Deltakarar på pilegrimsarr. totalt	1 005	877	1 172	3 613	3 457
Prosti m. pilegrimsarrangement	8	8	7	7	9

2021 har også vore prega av koronasituasjonen. Mykje av det som var planlagt måtte avlysast eller utsetjast. Det gjaldt m.a. det årlege pilegrimsforumet i januar. Likevel visar tala frå kyrkjelydane vekst i arrangement og deltakartal i forhold til før pandemien.

Det finst tre regionale pilegrimsturar som er faste innslag i løpet av året. Vandringa frå Egersund til Stavanger blei gjennomført med nye leiarar dette året. Turen frå Stavanger til Røldal hadde rekordstor deltaking. Nytt dette året var integrering av ei sorggruppe, leia av to diakonar. På sommaren blei det arrangert ein segltur frå Stavanger til Bergen med hardangerjakta «Caroline af Sandnes». Undervegs besøkte deltakarane alle nøkkelstadane på Kystpilegrimsleia. Pilegrimsarbeidet utfyller det kyrkjelege tilbodet og når nye menneske på andre måtar enn anna arbeid.

Me har halde fram samarbeidet med pilegrimsutvalet i Bjørgvin bispedømme. Me arbeider saman om Kystpilegrimsleia, Røldal, opne kyrkjer, pilegrimsturar og prosjektet Perler på fjord mm. Samarbeidet inkluderer også kystpilegrimssentra på Avaldsnes, i Bergen og i Selje. Jæren friluftsråd har invitert til samarbeid om Kyststi Jæren, som i stor grad er samanfallande med Kystpilegrimsleia gjennom verneområde på Jæren. Arbeidet blir etter planen blir ferdig i 2024.

Tala på lokale pilegrimsarrangement og deltaking på desse, er dei høgaste me har sett sidan me starta registrering av pilegrimsaktivitet. I talmaterialet har me tatt med kyrkjelege arrangement som er meldt inn frå kyrkjelydane. I tillegg til dette veit me at pilegrimar i løpet av sommaren har besøkt nøkkelstader langs Kystpilegrimsleia, som til dømes Obrestad Fyr (400), Hå gamle prestegard (80), Pilegrimsbøn i Utstein Kloster (1347) og Avaldsnes regionale pilegrimssenter (755). Eit arrangement på Avaldsnes nådde Dagsrevyen.

I 2020 var tala frå Utstein Kloster og Avaldsnes med i statistikken. Desse tala har me tatt ut for 2021, så tabellane er ikkje heilt samanliknbare. Det betyr at auka i lokale arrangement og deltakartal er enno høgare enn tala viser.

Kyrkja har mykje å bidra med når det gjeld å gje innhald til pilegrimsreiser. Me vil forsetta arbeidet med Røldalsleia som pilegrimsveg med universell utforming, og prøver nå å få med eit par kyrkjelydar langs denne vegen som «pilotar» for å hausta erfaringar. Elles er dei årlege regionale turane viktige motivasjonsfaktorar og med på å gjera pilegrimsbodskapen synleg.

4.10. Mål: Fleire kyrkjelydar er engasjerte for misjon

Nøkkelindikator: Talet på kyrkjelydar med misjonsavtale

Resultat og utvikling

Resultata frå 2021 viser at det er stabilitet i talet på misjonsavtalar i bispedømmet, med 106 avtalar fordelt på 90 kyrkjelydar. Dette er ein avtale mindre enn i 2020. Den totale inntekta frå avtalane har blitt redusert med 712 297 kroner. Størst nedgang har NMS, med 460 509. Berre Stefanusalliansen har rapportert at dei har hatt ein auke, med 70 577 kroner. Snittet på kvar misjonsavtale var i 2020 på 34 109 kroner, mens det i 2021 vart 27 230 kroner.

Talet på sokn som har rapportert inn større beløp er klart færre i 2021. Ofte er dette knytt til aktivitet eller tiltak som mobiliserer og samlar mykje folk, for eksempel misjonsløp, basarar eller misjonsdagar. Bruk av digitale verktøy (som til dømes Spleis) kan også skapa ein del utfordringar for organisasjonar i registreringa av inntekt frå aksjonar, gjevarteneste eller liknande, sidan dette blir overføringar frå privatpersonar og ikkje frå kyrkjelydar. Elles har 2021 vore eit år med lågare aktivitet enn normalt.

«Saman som kyrkje i heile verda» blei oppretta i 2020 som ein solidaritetsaksjon til misjonsorganisasjonar og deira samarbeidskyrkjer som opplevde store utfordringar på grunn av pandemien. Stavanger bispedømme gjennomførte aksjonen i 2021 også. Det var ei viss mobilisering rundt denne, men også nokre utfordringar med å skapa breitt engasjement og koordinera med annan aktivitet. 25 sokn melde seg på aksjonen og 19 fekk gjennomført tiltak som gav inntekter på 309.722 kroner. NMS fekk størst del av desse, nærare bestemt 244.430 kroner. Til dels er var det overlapping mellom aksjonen og andre tiltak som allereie var planlagde knytte til misjonsavtalen eller kyrkjelydane sin faste rytme.

Hausten 2019 vedtok SMM-rådet at det skulle utførast ein ekstern evaluering av samarbeidet menighet og misjon (SMM). I januar 2020 leverte VID vitskapelege høgskule evalueringsrapporten «Møte, vokse, dele. Evaluering av Samarbeid Menighet og Misjon». Rapporten vart så vurdert av kvar part i samarbeidet, før det blei gjort endelege vedtak om vegen vidare. Det var konsensus om å fortsetta samarbeidet, men med nokre endringar. Bispedømmet overtok ansvaret for misjonsrådgevarstillingane.

Det regionale SMM-utvalet ønsker å halda fram med sitt arbeid. Utvalet er et viktig møtepunkt mellom kyrkja og organisasjonane. Det er ein arena for informasjonsutveksling og inspirasjon, og for koordinering av innsats for å styrka misjonsengasjementet i kyrkjelydane. Dei nasjonale endringane fører til nokre endringar i utvalet si rolle, sidan det ikkje på same måte er oppdragsgevar for misjonsrådgevareren, men eit samarbeidsforum for kyrkje og organisasjonar.

Utvalet ser også at det ikkje er heilt eigna som arbeidsgruppe, sidan deltakarane har ulike moglegheiter til å bidra i utøvande arbeid. Utvalet vil heller setta ned arbeidsgrupper for aktuelle tiltak. Det viktigaste framover er å bidra til at kyrkjelydane investerer tid og krefter i sine misjonsavtaler. Gode ressursar, fokus på bispedømmenivå og god koordinering med organisasjonane kan bidra til dette.

Kyrkja si diakonale og misjonale verksemd bidrar til å bringa verda nærare bærekraftsmåla. Desse gjev ny relevans til det kyrkja gjer for å fremma misjonsverksemd. Mange av bærekraftsmåla er internasjonale og midt i det kyrkja sine samarbeidspartnarar i SMM-samarbeidet arbeidar med.

5. Rekruttering og frivillig innsats

5.1. Mål: Rekrutteringa til vigsla stillingar blir styrka

Nøkkelindikator: Talet på vigslingar

Resultat

Her er oversikt over vigslingar dei siste åra:

Vigslingar	2017	2018	2019	2020	2021
Vigsling av prestar	7	1	2	1	5
Vigsling av kantor, diakon og kateket	0	1	5	2	1

Det blei vigsla fem prestar i 2021, noko som er det høgaste talet sidan 2017. Det blei vigsla ein diakon. Det er framleis stort behov for å satsa på rekruttering.

På bispedømmenivå handlar mykje om å setta rekruttering på dagsorden. Me tek opp temaet med prostar, mellom anna i medarbeidersamtalar, og prostane seier i større grad enn før at dei og prestane har fokus på rekruttering.

Me møter utfordringane gjennom å satsa på personalarbeid, flytta ressursar i retning ungdomsarbeid, bruka ungdomsting og ungdomsråd som rekrutteringsarenaar og følga opp studentar gjennom vegen til vigsling og forum for teologistudentar på VID. Me er til stades på utdanningsmesser, men etter to år med pandemi ser me at me får mykje betre kontakt på ei fysisk messe enn på eit digitalt arrangement.

På den digitale utdanningsmessa i 2021 hadde me 62 samtalar på chat. Dei hadde varierende tema, frå "Kan ein muslim bli prest i Den norske kyrkja?" til "Kva utdanning kan eg ta viss eg likar å snakka med menneske". Andre lurte på om me hadde høyrte om Jesusinfluensarne (eit kollektiv på Stange som snakkar om Jesus på Tik Tok). Fleire hadde generelle spørsmål om kristen tru.

Me har også eit prosjekt for å rekruttera eittåringar til lokale kyrkjelydar. I 2020 / 2021 er det ein eittåring, i Bogafjell kyrkjelyd. Me har inngått eit samarbeid med VID om eit studium som eit rammeverk for eittåringsteneste. Eittåringar kan ta fire emne på til saman 20 studiepoeng på VID, samtidig som dei er arbeidar i ein lokal kyrkjelyd. Me starta dette arbeidet våren 2021 og har halde fram med å gjera det kjent, slik at me kan få fleire deltakarar i 2022.

Meir enn før er ungdom kyrkjetenarar. Dette er ein fin måte å bli kjent med kyrkja på.

Rekruttering til kantor, kateket og diakon

Universitetet i Stavanger har nå oppretta utdanning i kyrkjemusikk. Kantorar tilbyr orgelklubbar og orgelundervisning gjennom kulturskulane, og nå kan ein ta vidare utdanning i Stavanger. Dette håpar me vil gje betre rekruttering til kantorstillingar og betre moglegheiter for kyrkjemusikarar som vil ta vidareutdanning. Norsk orgelfestival, som me er involverte i, har også fokus på yngre målgrupper.

Dei siste par åra har det vore ei nasjonal satsing for å få fleire kateketar med godkjend kompetanse. Kyrkjerådet, KA og MF har tatt tak i dette, med tilskot og betre tilpassa kateketutdanning. Me ser at me har fleire dyktige kyrkjelydspedagogar som kunne blitt gode kateketar, men som framleis synest vegen fram mot godkjent kompetanse er for komplisert og lang. Nokre av dei erfarne kateketane ser òg andre kyrkjelege stillingar som vegar å gå etter lang tid i teneste for barn og unge.

Fleire fellesråd i bispedømmet har utfordringar med å få kvalifiserte søkarar til kateketstillingane sine. Talet på vigsla kateketar i bispedømmet held seg likevel relativt stabilt (17-18). Mange trivst i tenesta og er svært viktige i kyrkjelydane sitt arbeid. Bispedømmet har ein årleg samling for vigsla kateketar for å styrke identiteten og fellesskapet. Denne samlinga blei avlyst i 2021 grunna pandemien, men vil bli gjennomført i 2022.

Tilskotet til kateketstillingar er mindre for dei som har kyrkjelydspedagog i stillinga. Dei som blir tilsette i ein stilling med tilskot skal også planlegga å ta utdanning som trengst for å bli vigsla. Me ser at dei som blir vigsla til kateketteneste har ein tryggare fagleg bakgrunn og blir ståande lengre i stillinga enn dei som ikkje er ferdig utdanna. Dei som er i kateketstilling utan godkjent kompetanse og som har gått inn i eit utdanningsløp, har vore den viktigaste vegen til rekruttering dei siste åra.

Det er framleis stor stabilitet i diakongruppa, med tilstrekkeleg tal på søkarar når stillingar blir ledige. Me utfordrar diakoniarbeidarar til å ta utdanning som diakon. Det er fleire diakoniarbeidarar som tek diakonutdanning. Ein person blei vigsla til diakon i 2021.

Rekruttering av prestar

Fem ordinerte i 2021 er eit godt tal samanlikna med dei tidlegare åra. Me har også fått tilsett prestar i nye stillingar retta mot ungdom. U-kirke i Stavanger har funne ein form dei kan driva i framover, VID har ny studentprest i samarbeid med bispedømmet, og studentpresten på Universitetet i Stavanger er godt plassert i miljøet. Det finst ungdomsmiljø i bispedømmet som kan vera gode rekrutteringsarenaar, men me har framleis ikkje eit godt nok systematisk rekrutteringsarbeid som kan gjera oss trygge på situasjonen framover.

Me måtte ikkje lysa ut stillingar fleire gongar i 2021. Me hadde ni tilsettingar og 3,8 søkarar pr. stilling, noko som var litt høgare enn året før. Fem nytilsette kom frå stilling utanfor Den norske kyrkja. Aldersfordelinga i presteskapet er jamnare enn for to år sidan, men 34 prestar i bispedømmet er over 60 år. Dei komande åra vil me har stort behov for å rekruttera nye.

Me samarbeider med VID på fleire punkt, både om forum for teologistudentar, studentpresteneste og praksis i kyrkjelydar gjennom studiet. Me tilbyr fleire å vera prestevikar på vegen til å bli ferdige. Me trur at me nå har brukbar oppfølging av dei som startar på teologistudiet, men ser at me må arbeida godt med å nå betre ut til ungdom.

Å bruka rekrutteringsfilmen me laga for konfirmantar i 2020 kan vera eit godt første møtepunkt for dei som konfirmerer seg i kyrkja. I 2022 vil me også tematisera rekruttering på samling for alle rådsleiarar i bispedømmet.

Evalueringsnemnda har godkjent fleire frå Stavanger bispedømme med alternativ kompetanse som kvalifiserte til å ta praktikum og gå inn i presteteneste.

Hovudutfordringa vår er å skapa nok kyrkjeleg engasjement blant ungdom, slik at fleire får interesse for å ta kyrkjeleg utdanning. Me har ikkje heilt funne forma på korleis me kan inspirera og leggja til rette for at fleire lokale kyrkjelydar kan prioritera gode møtestader for ungdom. Sjølv om kyrkjeleg teneste kan vera utfordrande veit me at det er meir enn konkurransedyktig på mange nivå å ha eit liv som kyrkjeleg tilsett. Me trur ikkje utfordringa ligg i kva me kan tilby i enden av rekrutteringsløpet, men i korleis me får fleire til å starta og korleis me får organisasjonen til å arbeida saman og målbevisst for at det skal skje.

5.2. Mål: Fleire blir engasjert i frivillig teneste i kyrkja

Nøkkelindikator: Tal på frivillige

Resultat, utvikling og vurdering av resultatet

Frivillige 2017-2020										
År	Medl + tilhøyrande	Totalt	Gudst.	Barn	Unge	Diak.	Kult.	Utv.	Anna	% av medl.
2021		10028	4162	2358	1542	1768	771	2132	1832	
2020	322 527	11 156	4571	2390	1772	1950	1049	2310	1778	3,5 %
2019	333 178	13 646	5187	3565	2319	2343	1623	2513	2330	4,1 %
2018	335 566	14 037	5250	3674	2429	2236	1451	2425	2586	4,2 %
2017	336 924	13 928	5703	3600	2340	2217	1665	2481	2587	4,1 %

Ut frå tala har ein av fem som var frivillige i 2019 har ikkje vore aktive i 2020 og 2021. Det er urovekkande at det blir færre frivillige blant barn og unge og diakoni, sjølv om ein del kan skuldast avlyste og utsette arrangement og tiltak på pause. Frivillig engasjement i kyrkjeleg kulturarbeid har også blitt redusert.

Framleis er ein påfallande stor del av dei frivillige aktive innan gudstenesta. Dette viser at gudstenesta er sentral og at mange er involverte i gudstenestearbeidet, slik gudstenestereforma har lagt opp til. Dette skapar også eigarskap til gudstenestene. «Kvardagskyrkja» med barne- og ungdomsarbeid, diakoni, kulturarbeid og annan frivillig innsats er likevel større enn gudstenesta i kyrkjeleg, frivillig teneste.

2022 er frivillighetsår i Noreg. Bispedømmerådet sette i 2021 ned ei arbeidsgruppe som skal utarbeida ressursar for kyrkjelydane. Gruppa har som oppdrag å peika på kva som er viktig for å styrka den frivillige innsatsen i kyrkjelyden. Desse områdene er spesielt viktige

- Motivasjon: Kva kan inspirera fleire til å delta som medarbeidarar i kyrkja?
- Organisering og leiing: Korleis set me talent i funksjon, jamnar ut hindringar og får samspelet mellom leiarar, tilsette og frivillige til å fungera?
- Relasjonar, oppfølging og samarbeid: Korleis skapar me ein kultur som gjer det gjevande å vera medarbeidar

Gruppa arbeider nå med å utvikla samtaleverktøy for kyrkjelydane om frivilligheit, for å skapa eigarskap og begeistring. Dei bidreg og på viktige fellessamlingar i bispedømmet og set fokus på frivillighetsdagen 12. juni.

Gruppa har også sett seg inn i forsking og rapportar om frivilligheit i samfunnet. På mange område ser me at generelle trendar også gjeld i kyrkja. Det er meir prosjektfrivilligheit, meir konkurranse om merksemda til familiar med barn, mindre interesse for organisasjonsverksemd blant ungdom og yngre vaksne, høgare forventningar til oppfølging og organisering og eit større ønske om å spissa innsatsen inn mot område ein sjølv får mykje ut av å arbeida med.

Dette er eit bakteppe som meir er føresetnadar for korleis kyrkja må arbeida med frivilligheit enn kulturtrekk ein kan forventa å endra.

Dei tilsette arbeider med rekruttering av frivillige saman med mange andre oppgåver og innan ramma av eit grunnleggande høgt aktivitetsnivå. Det kan vera uklart kven av dei tilsette som har ansvar for oppfølging av frivillige.

Å styrka den frivillige tenesta er altså ei utfordring som er både viktig og kompleks. Me må ikkje mista av synet at den kyrkjelege frivilligheita i utgangspunktet er imponerande, men når me ønsker vekst handlar det om å søka rom for forbetring. Gruppa har peika på at oppfølging av frivillige er relasjonsarbeid, at ein må rekruttera breitt og tilpassa tenesta til dei som skal inn i ho. Prosten i Haugaland peikar på at dei frivillige treng å oppleva meining og godt innhald i oppgåvene. Fellesskap rundt oppgåvene er viktig for å trivast. God oppfølging gjer rekruttering lettare.

I arbeidet med felles kyrkjelydsplan ligg det også inne å kartlegga ressursar i kyrkjelyden. Det finst menneskelege ressursar dei fleste stader som ikkje er sette i spel. Ein samtale om kva folk kan tenka seg å bidra med, kva dei trivst med og har engasjement for kan fort bli eit startpunkt for noko nytt og spennande. Me håpar på mange slike opplevingar frå 2022 av.

Stavanger bispedømme / Frivillighetsåret 2022

En feiring av frivilligheten!

2022 er Frivillighetens år. Hele Norge feirer frivilligheten og alle de frivillige dette året. Dette vil Den norske kirke selvfølgelig vil være med på!



Foto: Kirkerådet/Ole Henrik Kongsvik

Det er oppretta ei eigen ressurside for frivillighetsåret på www.kirken.no/stavanger.

5.3. Mål: Kyrkjelege medarbeidarar trivst i jobben

Nøkkelinndikatorar: Medarbeidarundersøkingar

Sjukefråvær

Omtale av desse indikatorane er plassert i del IV-A.

5.4. Inkluderingsdugnaden

Stavanger bispedømmeråd ønsker å vera med og leggja til rette for eit arbeidsliv for alle. Det vert stilt ulike krav til funksjonsevne i stillingar i presteskapet og i administrasjonen. For begge kategoriane tilsette legg arbeidsgjevar til rette så langt det er råd.

Fleire prestar er i reduserte stillingar som er tilpassa deira helse- og livssituasjon. Det at der er stillingar som ikkje krev full arbeidsevne er viktig for at fleire kan vera i arbeidslivet. Det er også tilsett prestar i heile stillingar som i søknaden har tilkjennegitt at dei har nedsett funksjonsevne.

Me legg vekt på å samarbeida med NAV slik at tilsette med nedsett arbeidsevne, midlertidig eller permanent, kan inkluderast i arbeidslivet.

Sjå også avsnittet om inkluderande kyrkjeliv, pkt. 4.7.

5.5. Bemanning – presteskap og administrasjon

I statistikkheftet har Stavanger bispedømme totalt 120,45 årsverk. Desse er fordelte på 106,2 i presteskapet og 14,25 i administrasjonen. 5,6 av årsverka er eksternt finansiert. Dette er ein auke frå 2,6 i 2021. I løpet av året 2021 auka talet på årsverk i presteskapet med 6,25. Årsaka til auken er delvis tilføringa av meir ressursar og delvis delt finansiering av stillingar, som bispedømmerådet likevel set med heile arbeidsgjevaransvaret for.

Etter at bispedømmet har fått tilført nye prestestillingar er talet på medlemmar per prest ikkje lenger det høgaste i landet. Prestane har likevel tydeleg fleire dåp, konfirmantar og vigslar enn elles i landet. Når det gjeld gravferder, ligg prestane i bispedømmet framleis rett over gjennomsnittet. Forholdet mellom stillingar i presteskapet og i administrasjonen er uendra.

På grunn av koronarestriksjonar har aktiviteten vore lågare og med dette også behovet for vikarar.

Det har dei siste åra vore ein auke i bruk av pensjonistar. Dette nådde ein topp i 2020, men i 2021 gjekk bruken attende til nivå med 2019.

Det vart lyst ut 9 stillingar i 2021, og alle enda med tilsetting. Det er ingen vakanse i bispedømmet.

Talet på søkarar per stilling har gått tilbake dei siste åra, men gjekk noko opp att i 2021. I 2020 var det 2,8 søkarar per stilling, mens det i 2021 var 3,8. Det er det høgaste talet på søkarar per stilling på landsbasis. Noko av årsaka til det høge talet kan vera at det var færre utlyste stillingar. I 2020 var talet 19, mens i 2021 var det berre 9.

21 % av prestane er under 40 år og 30 % er 60 år eller eldre. Delen prestar mellom 40 og 60 år har søkke, mens delen yngre og eldre prestar har stige. Grunnen til at det er fleire over 60 år er ikkje berre at alle vert eit år eldre, men også at det vert rekruttert både yngre og eldre prestar.

I bispedømmet er 66,45 % av prestane sokneprestar. Det er heilt gjennomsnittleg på landsbasis, men ein tilbakegang frå tidlegare år. Det er få kapellanar samanlikna med landet elles, men flest prostiprestar, både i tal og prosent. Årsaka til at det er ein tilbakegang i delen sokneprestar og så høgt tal på prostiprestar, er at det har blitt oppretta nye stillingar retta inn mot arbeid med ungdom. Desse stillingane dekkjer fleire sokn og er difor oppretta som prostiprestar.

I administrasjonen er det 8,75 fagstillingar og 4,50 stillingar i administrative oppgåver.

Rekrutteringssituasjonen og rekrutteringstiltak er drøfta i punkt 5.1.



Medverkande under vigslinga av Jone Unlayao Slettebø-Knudsen i Varhaug kyrkje i september. Fremste rekke: Anne Lise Ådnøy, Jone Unlayao Slettebø-Knudsen, Jørgen Knudsen. Andre rekke: Lars Slettebø, Siri Aarsland, Jan Erik Westen, Lars Sigurd Tjelle. Bakre rekke: Einar Steen Jakobsen, Turid Boganes, Haakon Kessel, Karen Margrete Mestad. Foto: Njål Aarsland.



Medverkande under vigslinga av Helene Teistedal Vikre i september. Foran: Helene Teistedal Vikre og Anne Lise Ådnøy. Bakerst fra venstre: Arne Aurdal, Marit Sofie Teistedal Vikre, Helga Haugland Byfuglien, Rune Steensnæs Engedal, Torleif Susort, Elise K. Høyvik og Kjetil Friestad.

C: FN's berekraftsmål

Me har valt å drøfta berekraftsmåla i avsnittet om diakoni og elles der det er relevant i rapporten. Særleg punkt 4.7 og 4.8 har tekst om dette.

Årsplanen vår for 2022 har ei eiga linje på kvart arbeidsområde for korleis arbeidet er med på å realisera berekraftsmål.

D: Biskopen si verksemd

Våren 2021 var prega av pandemi. Samlingane var små. Prostemøte og bispedømmerådsmøte var digitale. Prestekonvent og medarbeidardag måtte utsettast. Me blei gode på Teams og leie av digitale møte. Domkyrkja hadde TV-sendingane på NRK i påska. Preika handla om å lengta etter det vanlege livet.

17.mai var biskopen med på feiring i Egersund, med helsing på torget og preike på festgudstenesta. På presteforeninga sitt årsmøte (på Teams) handla biskopen si helsing om å elska den kyrkja som er Kristi kropp i verda. Utgangspunktet var Jesu spørsmål til Peter: "Elskar du meg?"

VTV-samling for regionen blei gjennomført med stil. Rådgjevarane var blitt einige om å skilja gruppene og ikkje ha felles program den eine dagen, slik ein har gjort før. Studentane er ulike, men programmet såg ut til å passa for alle.

Filmfestivalen i Haugesund hadde ikkje eige kyrkjeprogram, men ei temagudsteneste om «livets soundtrack» i Vår Frelzers kirke.

På hausten tok biskopen initiativ til medarbeidardagar i prostia. Prostane fekk i samarbeid med kyrkjevevjerene ansvaret for innhaldet. Gleda over å treffast var merkbar, og å bli serverte eit godt måltid skapte god stemning.

I lag med kyrkjevevjerlaget arrangerte biskop og bispedømmeråd orienteringsmøte om kyrkjeleg organisering. Alle medlem i sokneråd og fellesråd var inviterte, og medlemmane i bispedømerådet deltok der dei bur. Biskopen opplever godt samarbeid med styret for kyrkjevevjerlaget og orienteringsmøta fekk ei god ramme.

12.september blei Tau kyrkje vigsla, profilert som ei sjømannskyrkje på torget på Tau. Ved sida av eitt breitt tilbod i kyrkjelyden leigar også den vidaregåande skulen leiger rom på dagtid, så ungdom blir husvarme i kyrkja. Biskopen var elles med på jubileum i Marvik kapell og på Klepp.

Det har vore fem prestevigslingar og ei diakonvigsling i året som gjekk. Fire av vigslingane har vore i lokale kyrkjelydar og to i St. Petri kyrkje, som for tida fungerer som domkyrkje.

Jørpeland sokn og prestetenesta der har kravd mykje oppfølging. Samtalar førte ikkje til løysing på konflikten og soknepresten sa opp før sommarferien. Tida har vore krevjande for kyrkjelyden. Det har vore stor merksemd om saka i ordinære og sosiale medium.

Biskopen hadde tre visitasar på seinhausten, i Gausel, Varhaug og Suldal. Visitas skapar glede. Gausel har ei viktig diakonisatsing "Med hjarte for bydelen", i samarbeid med NAV. På Varhaug opplevde me brei kultursatsing og folkekyrkjeleg medvit i bygder med sterkt organisasjonsliv. Me møtte diakonale og profesjonelle lokale idrettslag. Suldal viste at sjølv om folk bur spreitt, kan dei gå saman om viktige satsingar i kultur, næringsliv og kyrkje.

I 2021 var det 250-årsjubileum for Hans Nilsen Hauge. Det var utgangspunkt for fleire kulturarrangement og seminar. Biskopen og Ryfylke Livsgnist var med på det meste. Bispedømerådet sette ned ein komité for planlegging og gjennomføring av kyrkja sitt 900-årsjubileum i 2025. Biskopen leier arbeidet, og soknepresten i Domkyrkja og St. Petri er sekretær. Kyrkja er ein av tre samarbeidspartar for Stavanger kommune sitt byjubileum same år.

IV. Styring og kontroll i verksemda

A: Helse, miljø og tryggleik/Arbeidsmiljø

Sjukefråvær

Resultat og utvikling

Grupper	Totalt 2020	Totalt 2021	>8 veker 2020	>8 veker 2021
Stavanger bd. menn, prestar	3,39 %	4,36 %	1,57 %	3,17 %
Stavanger bd, kvinner prestar	7,24 %	8,05, %	4,22 %	4,86 %
Den norske kyrkja	5,37 %	5,82 %	3,01 %	4,04 %

Me ser at sjukefråværet i 2021 har auka, både korttids- og langtidsfråvær. Når det gjeld langtidssjukemelde, ser me at dette har auka mest for menn. RAMU har merka seg dette. Sjukefråværet hjå kvinner i presteskapat har ikkje gått mykje opp. Sidan gruppa med kvinner i presteskapat er forholdsvis lita, gjev kvar sjukemelding prosentvis stort utslag.

Pandemien er ein sannsynleg grunn til at fråværet har auka. Hausten 2021 auka smitta mykje i samfunnet. Sjukefråværet har auka i heile Den norske kyrkja, så det er truleg ikkje regionale forhold som ligg bak. Arbeidsgjevar har fokus på sjukefråvær lengre enn 8 veker, for at fråværet ikkje skal bli unødvendig langt.

Me arbeider også med tiltak for heile gruppa av tilsette. Dette året har det blitt arbeidd mykje for å hindra smitte i gudstenester kyrkjelege handlingar. Det har også blitt sett lys på korleis arbeidsmiljøet har blitt påverka av å vera på heimekontor. Biskopen arbeider aktivt for å skapa eit godt arbeidsmiljø for dei tilsette, set i verk nødvendige tiltak for å forhindra sjukdom og har fokus på oppfylgning av sjukemelde arbeidstakarar.

Medarbeidarundersøkinga 2021

Resultatrapportane frå medarbeidarundersøkinga 2021 vert no gjennomgått i prostia, i prostegruppa og på bispedømmekontoret. Kvar eining skal utarbeide ein handlingsplan der ein peikar på kva ein vil bevare og kva ein må ta tak i, saman med konkrete tiltak. RAMU skal til slutt utarbeide ein samla handlingsplan for prestane og bispedømmekontoret. Vi har eit samarbeid med kyrkjeveverjene for å bidra til god oppfølging av medarbeidarundersøkinga i stabane i kyrkjelydar og på fellestrådskontor.

I bispedømmerapporten for rettssubjektet Den norske kyrkja har vi særleg merka oss at arbeidstakarane gjev høg vurdering i svara som gjeld:

- Rammevilkår og klare roller.
- Autonomi.
- Engasjement.
- Relasjonsorientert leiing.

Vi merkar oss at arbeidstakarane er nøgde med leiing og rammevilkår. Vi ser også at arbeidstakarane verdset autonomien i arbeidet sitt, samstundes som engasjementet deira er høgt.

Vi har merka oss at følgjande svar har lågt resultat i bispedømmerapporten:

- Gjennomføringsevne og korleis ein på arbeidsplassen gjennomfører sine planar og når sine mål.
- Om ein er stolt av å vera tilsett i Den norske kyrkja.
- Balanse mellom arbeidsliv og fritid, og stressnivå som medfører ubehag.

Vi ønskjer særleg å gå inn i problemstillingar som omhandlar det å vera stolt av å vera tilsett i Den norske kyrkja. Vi ser at der kan vera ein viktig samanheng mellom rekruttering og kor stolte medarbeidarane er av den verksemda ein sjølv er ein del av. For å kunna bidra til rekruttering til teneste i Den norske kyrkja, er det viktig at dei som skal rekruttera, sjølv er stolte av å vera tilsette i Den norske kyrkja.

Rutinar for intern varsling om kritikkverdige forhold

Me nyttar det nye elektroniske varslingssystemet som er gjort tilgjengeleg i trussamfunnet Den norske kyrkja. Me legg til grunn at dei rutinane som er innebygde i systemet vil sikra god og forsvarleg oppfølging av dei varslingane som kjem inn. Det nye varslingssystemet er gjort kjent for arbeidstakarane, vernetenesta og dei tillitsvalde. Systemet er tilgjengeleg på nettsidene våre.

B: Likestilling

Bispedømmerådet har ein likestillingsplan som bygger på statlege og kyrkjelege styringsdokument. Planen set opp ei rekke konkrete tiltak og inneheld eit mål om å auka talet på kvinner i prestenesta. Mellom anna oppmodar bispedømmerådet kvinner til å søka stillingar i utlysingsteksten, i alle prosti der det er færre enn 40 % kvinner.

Talet på tilsette og sjukemeldingar såg slik ut i 2021:

Likestilling 2021					
	Kjønnsbalanse			Legemeldt frávær ⁷	
	Menn	Kvinner	K %	Menn	Kvinner
Presteskapet					
Biskop og prostar	8	2	20 %	3,20 %	10,32 %
Prestar	75,9	29,7	28,13 %		
Administrasjonen					
Leiarar	2	1 ⁸	33,33 %		
Tilsette	4	7,25	64,44 %		

Kvinnedelen i presteskapet har gått jamt opp dei siste åra. Med to av ti kvinner i gruppa biskop og prostar og ei av tre i leinga på bispedømmekontoret, blir kvinnedelen blant leiarar for låg.

⁷ Her samlar me både kontor og presteskap, fordi nokre av gruppene er så små at dei når terskelen for kva som vil bli personleg informasjon.

⁸ Biskopen er leiar både i prestenesta og på kontoret, men er her berre ført i prestenesta.

Situasjonen har vore nokså lik i presteskapet og i leiarstillingane. I 2021 begynner ei ny kvinne som prost, så nå peikar utviklinga i presteskapet og i leiinga i same retning.

Ved bispedømmekontoret er det ein høgare del kvinner i leiinga enn i presteskapet, og mellom dei andre tilsette på kontoret er det eit fleirtal av kvinner.

Talet på kvinnelege søkarar har variert noko dei siste åra, men ser ein fleire år under eitt så er tendensen stigande. I 2021 var 29 % av søkarane kvinner. Denne svinginga avspeglar seg også i delen av kvinner som blir tilsette. I 2021 var 33 % av dei som blei tilsette av bispedømmerådet kvinner, mens det i 2020 berre var 18 %.

Me ser at hovudutfordringa vår er å auka kvinnedelen i presteskapet og talet på kvinner i leiarstillingar. Dette skjer stort sett gjennom rekrutteringsprosessane. Her er det tilfanget av søkarar som er avgjerande, og me arbeider for å auka talet på kvinnelege søkarar.

Sjukefråværet har i fleire år vore lågt for både kvinner og menn, men i 2021 er fråværet blant kvinner høgare enn før. Det er særleg langtidsfråværet som skil tala for kvinner og menn og som trekk fråværsprosenten for kvinner opp.

I presteskapet tener kvinner 96,5 % av det menn i dei same stillingane tener. Dette er ein tilbakegang frå 97,5 % i 2020. Grunnen er truleg endringa av ansiennitet, som var ein del av lønnsoppgjeret i 2021. I Stavanger bispedømme fekk atten menn auka ansiennitet, og med det meir lønn, mens det same berre gjaldt for to kvinner.



I november var det nettverkssamling for kvinner som er prestar, teologar og studentar i bispedømmet.

C. Vurdering av risikoen for misleghald

Det kan vera risiko for misleghald på fleire område av økonomiforvaltninga i bispedømmet. Det er ikkje mogleg å laga rutinar, retningslinjer og kontrollar som heilt tek bort misleghaldsrisikoen. Me meiner at med dei tiltaka me har, er risikoen for misleghald moderat og redusert til eit akseptabelt nivå.

Stavanger bispedømmeråd har eit eige dokument som meir utfyllande vurderer risiko for misleghald. Me vurderer ingen av risikofaktorane som alvorlege eller svært alvorlege.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Kyrkjemøtet sin nye strategi er eit eksempel på at høyringar og godt arbeid i Kyrkjemøtet kan gje resultat som samlar, motiverer og gjev retning. Dei som til nå har møtt strategien for 2022-2029 har kjent seg igjen og kjent at strategien gjev lyst til å vera med i perioden som kjem.

Biskop, bispedømmeråd og prostar arbeider systematisk med å setja strategiar og planar frå Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet i verk. Nasjonale strategiar ligg til grunn for regionale strategiar og planar. I 2022 skal bispedømmet arbeida med å fornya eigen strategi i lys av desse.

I strategien er mykje kjent, men tida er alltid ny. Dei store folkekyrkjene har levd mange år i pluralistiske samfunn. Ein av fem rogalendingar har bakgrunn frå andre land. Me har ein generasjon som har vakse opp med eit mangfald av religiøse og ikkje-religiøse stemmer kring seg. Dei får ikkje eintydige signal frå kulturen kva dei skal tru, meina og gjera, men må setja saman sitt eige livssyn.

Dette gjer at det må forkynnast annleis enn i einskapssamfunnet, kyrkja må ta på alvor at ho møter sjølvstendige, frie og undrande menneske på jakt etter kva som gjev mening for dei. Prestar, trusopplærarar og alle som representerer kyrkja arbeider med dette kvar veke.

I 2021 starta me planlegging av eit studieprosjekt for prestar om teologi og samfunn. Dette blei lyst ut som konkurranse til dei teologiske fakulteta i starten på 2022. Det vil bli ein arena der prestane kan reflektera over kva det er å vera kyrkje i vår tid og korleis me som folkekyrkje kan fylla plassen vår i samfunnet.

Kyrkja skal vera der livet blir levd, opna rom for tru og vera meir for fleire. Ho skal forkynna evangeliet, forvalta kulturarv og skapa gode møteplassar. I vår tid må det også skje digitalt. Me ser behov for oppdaterte nettsider, bruk av sosiale media som passar til korleis dei fungerer og behov for å vera meir på nett som kyrkje. Me har fått mange erfaringar og har rusta opp utstyr og kompetanse dei siste to åra, men ser at dette er eit viktig satsingsområde vidare.

Kyrkja er framleis ei brei folkekyrkje. Dei siste åra har statlege tilskot vore stabile, sjølv om nokre parti vurderer eller foreslår alternativ finansiering. Det ligg eit potensial i samarbeid om diakoni med kommunane, men me ser også at det er vanskeleg å få tilskot til drift som står i forhold til ambisjonane og moglegheitene kyrkjelydane ser.

Me ser at me må styrka kyrkja sin samfunnskontakt i fleire dimensjonar. Den viktigaste samfunnskontakten kjem av kyrkja sin eigen identitet. Å omsetta evangeliet i handling høyrer med til oppdraget alle døypte ber gjennom livet, det følgjer trusopplæring og gudstenesteliv. Som tenande og diakonal folkekyrkje skal kyrkja, uavhengig av korleis ho er organisert og finansiert, bygga fellesskap og motverka utanforskap.

Overfor eldre, barn og unge, menneske med utviklingshemming, menneske i sorg og nye i Norge finst det alt viktige kyrkjelege tilbod mange stader. Diakoni er samtidig noko me vil satsa meir og ikkje mindre på. At kyrkja bidrar til levande og velfungerande lokalsamfunn er

ein av grunnane til at samfunnet ser verdien av ho, og kyrkja er forplikta i både tru og ordningar til å verka til beste for menneske i smått og stort. Spesielt ønsker me å gjera meir for ungdom, ikkje minst når den digitale utviklinga og psykiske helseutfordringar viser at unge treng gode fellesskap for å trivast.

Kontakt mellom kyrkjelydar, politikarar og kommuneleiing går ikkje av seg sjølv. Me ønsker å arbeida meir systematisk for å gjera synleg kva kyrkja gjer og kan gjera. Saman med andre trus- og livssynssamfunn må me sikra at samfunnet blir livssynssope og ikkje livssynsnøytralt, i tydinga livssynsfritt. Kontakten med kommuneleiing på visitasar fungerer godt. Me ser mange eksempel på at kyrkjevevjer er profesjonelle og bygger gode relasjonar, men i tillegg bør lokale kyrkjelydar i større grad invitera politikarar og ta kontakt med kommunedelsutval. Me skal ha fokus på dette på rådsleiarsamlinga i 2022.

Årsplan for 2022 er kopla til bærekraftsmåla. Det finst eit tydeleg klimaengasjement i kyrkjelydane, ikkje minst blant ungdom. Jæren prosti har studert teologi for ei såra jord. Fleire snakkar om at handling er viktigare enn ord. Kyrkjemøtet sine planar om å redusera vårt eige klimaavtrykk er ein føresetnad for at preiker og politiske utspel om klima skal ha truverd. Me står framfor ei omlegging av korleis me lever som me nok enno ikkje skjønar omfanget av. Alle rapportar seier det er på overtid å ta tak.

Me ser fram til den vidare prosessen med ny kyrkjeleg organisering. Sjølv om det blir gjort mykje godt arbeid for å samarbeida godt på tvers av fellelråd, sokn og bispedømmeråd, ser me at det er tungvint å ha så mange sjølvstendige einingar i ei verksemd med felles arbeidsformer og mål. Bispedømmerådet sitt arbeid med høyringa stadfester ønsket om at kyrkja skal henga betre saman. Me vil framleis støtta opp under lokal handlekraft og har tillit til at dei som står nærast ofte veit best, men samtidig ser me at felles system, betre leiarstøtte og kortare veg til å setta felles satsingar ut i livet hadde vore eit svært godt grep for å auka kvalitet og nå fleire kyrkjelege mål.

På visitasar ser me også at det ikkje går av seg sjølv å få det lokale samarbeidet mellom soknerådet, stab og dei frivillige til å gli godt. På sitt beste speler sokneråd, presteteneste, tilsette og frivillige kvarandre gode, men me ser også at det trengs vidare arbeid med rolleforståing, leiing og samarbeid.

Me trur felles kyrkjelydsplan vil bli eit godt verktøy i kyrkjelydane sitt lokale arbeid. Den set i system at soknerådet kan ha viktige samtalar om satsingsområde, som så blir konkretisert i ei felles plan for kva kyrkjelyden skal gjera. Kva som allereie skjer, relasjonen til lokalsamfunnet og breidda av moglege satsingsområde vil bli synleg. Frå bispedømmet er me alt i gang med å få prostar og kyrkjelydar med på laget. Til nå har dette arbeidet blitt møtt med optimisme og forventning.

Me ser også fram til å arbeida med vegen vidare for trusopplæringa. Resultata for dei siste åra viser kor viktig dette arbeidet er, så det vil me halda fram med å prioritera høgt. Fornying av breiddetiltak, breitt eigarskap og pedagogikk som gjev varige ressursar til tru og meistring av livet er nok

Når me nå nærmar oss slutten på prosessen med justerte grunnordningar, vil gudstenestearbeidet handla om å engasjera, involvera og invitera. Spesielt er det behov for arbeid med korleis fleire barn og unge kan oppdaga og bruka gudstenesta. Me planlegg samarbeid med søndagsskule, ser behovet for arbeid med kva plass gudstenesta har i trusopplæringa og har tankar om eit prosjekt om gudstenester for barn.

Frivillig teneste blir berre meir og meir viktig. Dette krev meir enn før, i god leiing og organisering og oppgåver tilpassa den enkelte. Familiar med barn er gode på å fylgja opp eigne barn, men elles travle. Me trur arbeidet med god organisering og positiv kulturbygging rundt frivillig teneste er strategisk sentralt. Dette er utfordrande for dei tilsette i kyrkjelydane, som har mange utøvande oppgåver sjølv og samtidig er avhengige av å rekruttera ulønna medarbeidarar for å få kvardagen til å gå rundt. Det må ligga høgt i medvitet for alle sokn å organisera seg godt, kartlegga menneskelege ressursar og skapa gode fellesskap for dei som er med.

Fleire prostar og lokale stemmer peiker på at godt arbeid for 10-12 åringar, «tweens», er det beste startpunktet for å styrka det kyrkjelege nærværet blant ungdom.

Prosten i Karmøy peiker på tre område i sin årsrapport. Kyrkja treng å involvera frivillige, vera open og vera kyrkje. Den store styrken til Den norske kyrkja er at ho har låge tersklar, rom for alle slags menneske og som særpreg at ho rettar seg mot mange fleire enn dei som kjem fast søndag føremiddag. For å nå lengre, treng me meir enn dei tilsette, så å arbeida godt med samspelet mellom tillitsvalde, tilsette og frivillige er ein nøkkel til vekst.

Kyrkja arbeider også kvar veke med korleis trua kan finna eit språk som ikkje lukker dei som har minst kyrkjeleg erfaring ute. Dei eldste har vakse opp med eit tydelegare kristent nærvære i kulturen, som både gav tilknytning og skapte motreaksjonar. Dei yngre har ikkje same bakgrunn og møter tru meir ope, men i ein kontekst med mange alternativ og der institusjonell tyngde og tradisjon tel mindre enn erfaring og personleg identifikasjon.

Det kan ikkje vera ei offentleg oppgåve i eit pluralistisk samfunn å fremma eit konkret livssyn, men det er ei svært god og samfunnsnyttig løysing at det offentlege å leggja til rette for ei folkekyrkje og eit mangfald av livssynsbidrag i sivilsamfunnet. Den norske kyrkja er eit trussamfunn med mange ulike medlemmar. Ei heilt sentral kyrkjeleg oppgåve er å opna for meir himmel på jord som trusfellesskap. Strategihøyringa viste at dette engasjerer breitt. Bak mange sentrale tal på oppslutning ligg det om folk identifiserer seg med kyrkja og finn tru, meining og kjelder til liv gjennom det som skjer.

Eit viktig prosjekt for oss framover er «portalar til tru». Det består av ein enkel og vakker brosjyre som peikar på ulike stader Gud kan finnast: Natur, kultur, Bibel, kyrkje, relasjonar, høgtider, fred og ro og kvar enkelt sin portal. Me arbeider med nettsider som utdjuvar portalane gjennom tekst, bilete og film. Me skal laga materiell til sosiale media og idear som kyrkjelydane kan ta i bruk på mange måtar.

Me håpar dette prosjektet vil gje mange blikk for at kjelder til tru finst fleire stader enn dei ventar og at det er plass for akkurat dei i det store trusrommet. Det er flott at så mange brukar kyrkja vår. Me vil gjerne at fleire skal få dela begeistringa!

VI Årsrekneskap

Leiinga sin kommentar til årsrekneskapen 2021

Innleiing

Stavanger bispedømmeråd sin rekneskap er ein del av Den norske kyrkja sitt rekneskap. Bispedømmerådet fører rekneskap etter rekneskapsprinsippet.

Hovudoppgåva for bispedømmerådet er regulert i kyrkjeordninga for Den norske kyrkja, § 26: «Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjerast for å vekke og nærme det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet.»

Bispedømmerådets mynde- og ansvarsområde fylgjer av kyrkjeordninga og delegasjon av mynde frå Kyrkjerådet og Kyrkjemøtet. Viktige oppgåver for bispedømmerådet er knytte til prestetenesta og forvaltning av statlege tilskot. Bispedømmerådet skal leggja til rette for at mål og strategiar frå Kyrkjemøtet blir implementerte i kyrkjelydane.

Vurdering av vesentlege forhold

Rekneskapen for 2021 er gjort opp med eit samla meirforbruk på kr. 825 000.

Tildelinga på drift var på kr 105 381 000 knytte til drift. Bokførte kostnadar var 825 000 høgare.

Tildelinga i 1B på 51,5 mill. kr er øyremerkta middel til trusopplæring, diakoni, undervisning kyrkjemusikk og tilskot frå OVF. I tillegg til å bruka desse midlane til desse formåla gjorde bispedømmerådet eit vedtak om å bruka midlertidig ubrukne tilskotsmiddel til stillingar til å støtta utviklingsprosjekt og fagleg relevante prosjekt for formålet i kyrkjelydane gjennom ei tildeling av prosjektmiddel.

Meirforbruket på drift er gjort opp mot 1A i balansepostering 2021.

På gruppe 1A – drift står det att kr 5 058 000 som akkumulert saldo pr. 31.12.2021 i balansepost.

I 2020 og 2021 fekk bispedømmerådet auka tildeling til presteteneste, i tråd med ny nasjonal fordelingsnøkkel. I tråd med strategien si satsing på barn/unge og rekruttering er det oppretta fleire nye stillingar. Nokre stillingar er oppretta i samarbeid med andre, som stiller med 50 % av midla til stillingane. Me har nytta ressursfordelingsmodellen til å fastlegga kor stillingane skal plasserast, og bispedømmerådet har gjort vedtak om at midla så langt som mogleg skal brukast til å styrka kyrkjeleg arbeid i møte med ungdom. Me har nå fått tilsett prestar i alle stillingane.

Rekneskapen for Stavanger bispedømme inngår i den samla rekneskapen for rettssubjektet Den norske kyrkja, og blir revidert av revisjonsfirmaet Ernst & Young AS.

Spesifikt om budsjettgruppe 1A

Etter endeleg vedtatt statsbudsjett for 2021 fekk Stavanger bispedømme ved starten av året ei tildeling til budsjettgruppe 1A på kr 105 381 000. Etter nok eit ekstraordinært år er årets rekneskap blir avslutta med eit meirforbruk på 825 000.

	Rekneskap	Budsjett	Avvik
Budsjettgruppe 1 - Driftsrekneskapen	31.12.2021	31.12.2021	
Inntekter	-704	-196	508
Tilskot/varekjøp	1 637	200	-1 437
Lønnskostnader	94 679	94 512	-167
Andre driftskostnader	10 594	10 864	270
Sum budsjettgruppe 1	106 206	105 380	-826
Samlet tildeling budsjettgruppe 1		105 381	

Budsjettgruppe 1B og andre tilskot

Tildelinga til trusopplæring, diakoni, undervisning og kyrkjemusikk blei i 2021 auka/prisjustert med 2,68% i forhold til tildelinga for 2020. Utbetalinga av tilskot blei auka i forhold til tildelinga.

Grunnsatsane for tilskot til stillingane blei justert opp og tilpassa tariffavtalane si garantiløn for fullt kvalifiserte tilsette med full ansiennitet. Tilsette utan fulle kvalifikasjonar får tilsvarande redusert sats, men ved oppnådd grunnlag for vigsling blir tilskotet justert opp.

	Rekneskap	Budsjett	Avvik
Budsjettgruppe 2 og 3 - Tilskot *	31.12.2021	31.12.2021	
Trusopplæring	34 133	34 133	-
Diakoni	7 630	7 630	-
Undervisning	9 102	9 102	-
Kyrkjemusikk	145	140	-5
OVF-tilskot	557	557	-
Sum budsjettgruppe 2 og 3	51 567	51 562	-5
Samla tildeling budsjettgruppe 2 og 3		51 562	

Summen av budsjettgruppe 1A og B blir ut frå dette:

Sum 2021	157 773	156 942	-831
----------	---------	---------	------

Særskilt om OVF-tilskotet

Tilskot frå Opplysningsvesenets fond (OVF) blei fordelt på bakgrunn av søknadar frå sokneråd og organisasjonar til Stavanger bispedømme. Søkjarane rapporterer på bruken av midla, som i størst mogleg grad blir brukt til å setta i gang nye tiltak.

Heile OVF-tilskotet blei brukt til å støtta relevante prosjekt i kyrkjelydar og organisasjonar. Fordelinga mellom ulike typar formål i 2021 var slik:

OVF	Rekneskap	Budsjett
Administrasjon - 491	10	
Diakoni - 492	185	
Barn og unge - 493	149	
Gudstenesteliv - 494	120	
Kyrkjemusikk og kultur -495	93	
Ovf total (for rapportering til Ovf)	557	557

I budsjettet for 2021 var ikkje bruken av OVF-tilskotet lese inn på ulike prosjektnummer, fordi dette skulle avgjerast i løpet av året. Det er derfor ført opp at alle midla var budsjetterte ut samla.

Risikovurdering økonomi

Stavanger bispedømme får sine middel frå Kyrkerådet, basert på tildelingsbrev som skildrar mål, regelverk og retningslinjer som gjeld for rettssubjektet Den norske kyrkja som heile, under dette «Kirkemøtets budsjettreglement», fastsett av Kyrkjemøtet 12.april 2016 (KM 05/16), samt «Økonomireglement for rettssubjektet Den norske kirke frå 01.01.2017».

Det er for Den norske kyrkja inngått avtale om kjøp av økonomitjenester frå firmaet Aider AS. Avtalen inkluderer behandling av inngående/utgåande fakturaar, rekneskapsføring, lønskøyring, kontroll, rapportering, logging og oppfølging. Dette gjer at tilsette i kyrkja ikkje aleine kan utbetala eller bokføra beløp i verksemda.

I økonomisystema som er utarbeida av Felles Økonomiining (FØ) er det innarbeidd interne rutinar og kontrollar. Alle transaksjonar skjer elektronisk, med godkjenning frå minimum to ulike personar. Bruken av tildelte middel blir stadig vurdert opp mot vedtatt budsjett for året. Jamleg økonomirapport blir lagt fram til behandling i bispedømmerådet.

Dei mest vesentlege risikoane på økonomiområdet er knytte til mogleg manglande oppfylging av fastsette mål, på bakgrunn av dei tildelingane/ressursane som blir stilte til disposisjon, tilgangen på søkjarar til utlyste stillingar, høg gjennomsnittsalder blant prestane, samt mogleg manglande kompensasjon for den årlege lønnsutviklinga. I 2021 har også situasjonen med pandemi vore ein vesentleg risikofaktor, som har gjort økonomiplanlegging meir uforutsigbar.

Sluttord

Bispedømmet har dei siste åra bidratt til ei effektiv økonomiforvaltning gjennom opprettinga av FØ.

2021 har vore nok eit spesielt år, der me handterte ekstraordinære utfordringar. Medarbeidarane sin innsats og fleksibilitet har vore vesentleg for å møte dette på ein så god som mogleg måte. Det blir viktig også i møte med behova som møter oss i 2022.

Stavanger, 10. mars 2022,



Liv Heidrun Skaar Heskestad
leiar, Stavanger bispedømmeråd



Jorunn Kraft Vistnes
stiftsdirektør

Vedlegg

Årsplan 2021 og 2022

Strategi for Stavanger bispedømme 2019-2022



DEN NORSKE KYRKJA
Stavanger biskop og bispedømmeråd

Årsplan 2022

Meir himmel på jorda



A: VISJON, STRATEGI OG FOKUS

- 2 OM ÅRSPLANEN
- 3 NASJONAL STRATEGI
- 5 MÅL- OG RESULTATINDIKATORAR
- 6 BISPEDØMMET SIN STRATEGI
- 7 RESULTAT I 2020
- 8 OVERORDNA RISIKOVURDERING

9: TILTAK I 2022.

1 GUDSTENESTE OG KYRKJELEGE HANDLINGAR

GUDSTENESTE
SAMISK KYRKJELIV
VIGSEL
GRAVFERD

2 BARN OG UNGE

DÅP
TRUSOPPLÆRING
KYRKJE-SKULE
KONFIRMASJON

UNGDOM

UNGE VAKSNE

3 KYRKJE OG SAMFUNN

TRUSOPPLÆRING FOR VAKSNE

DIAKONI

INKLUDERANDE KYRKJELIV

KULTUR

PILEGRIMAR OG OPNE KYRKJER

DIGITAL KYRKJE

KYRKJA I MEDIA

MISJON

MIGRANTAR, ØKUMENIKK OG RELIGIONSIALOG

5 ORGANISASJON

REKRUTTERING

FRIVILLIGE MEDARBEIDARAR

PERSONALARBEID

I årsplanen beskriv Stavanger biskop og bispedømmeråd korleis ein vil nå viktige mål for kyrkja si verksemd i 2022.

Måla kjem frå Kyrkjemøtet sin strategi og konkretiseringar av mål og indikatorar ut frå denne. Dei kjem også frå bispedømmerådet sin strategi.

Årsplanen for 2022 er utarbeida i ein mellomperiode, mellom ein utgåande og ein ny visjon og strategi. Kyrkjerådet har sagt at ein gjerne kan ta inn det nye, men at dette i ulik grad vil vera praktisk mogleg for årsplan for 2022. Årsplan frå Stavanger bispedømme er utforma på bakgrunn av dette, med nye mål og indikatorar så langt det har vore mogleg.

Fleire mål og indikatorar krev tiltak det er den lokale kyrkja som har mynde over. I møte med slike mål kan biskop og bispedømmeråd motivera tilsette, tillitsvalde og frivillige, halda kurs, driva fagutvikling og nytta ressursane i prestetenesta. Samtidig fastset sokna egne mål, strategiar og tiltak lokalt.

Til grunn for arbeidet ligg statlege og kyrkjelege rammer for mål- og risikostyring, tilpassa det som er hensiktsmessig for bispedømmet.

Avsnitta følgjer denne disposisjonen:

- ✓ **STRATEGISKE MÅL OG INDIKATORAR**
Nasjonale og regionale mål og indikatorar for arbeidet, henta frå Kyrkjemøtet sin visjon, mål- og resultatindikatorar og bispedømmet sin strategi.
- ✓ **BÆREKRAFTSMÅL**
Referanse til kva bærekraftsmål området er retta mot.

- ✓ **SITUASJONSANALYSE**
Punktvis oppsummering av kor me står i forhold til måla og kva som er viktig for å komma vidare.
- ✓ **TILTAK**
Konkrete tiltak som er planlagt i 2021
- ✓ **RISIKOVURDERING**
Korleis er risikobiletet på området?
I kva grad vil tiltaka kunne påverka situasjonen?
- ✓ **KONSEKVENSN AV RISIKOVURDERING**
Kva tyder risikovurderinga for framtidig arbeid?

Bispedømmerådet har også anna verksemd, som følgjer av andre plikter og behov enn dei spesifikke satsingsområda. Desse kan også vera lovpålagte, viktige og strategiske, men har anna forankring enn årsplanen og blir derfor ikkje ein del av denne. Årsplanen fokuserer på korleis biskop og bispedømmeråd vil arbeida for å nå mål fastsett nasjonalt eller regionalt, gjennom rammeverket for årsplanlegging, årsrapportering og risikostyring.

Risikovurderinga brukar me slik:

- **Svært alvorleg risiko: Kyrkja vil bli alvorleg svekka utan endring**
- **Alvorleg: Målet vil i stor grad ikkje bli nådd utan endring**
- **Middels: Målet vil berre delvis bli nådd utan endring**
- **Låg: Resultata vil i nokon grad bli svekka utan tiltak**
- **Svært låg: Situasjonen vil truleg vera stabil og akseptabel, uavhengig av tiltak.**

GUDSTENESTE

NASJONAL STRATEGI	FORKYNNA EVANGELIET, ÅPNA ROM FOR TRU, GODE MØTEPLASSAR.			
INDIKATOR	GUDSTENESTEDELTAKING OG GUDSTENESTEFREKVENNS			
BISPEDØMMETS STRATEGI	INVITERA TIL GUDSTENESTER SOM OPNAR FOR ERFARING AV GUDS NÆRVÆR OG BRUKA EIT MANGFALD AV UTTRYKK			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Gudstenevene har svekka oppslutning, særleg blant unge. Det finst sprikande ønske for korleis gudstener skal vera Det er vanskeleg å rekruttera nye, faste gudstenedeltakarar 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på gudstener Invitasjonar til nye, inn i inkluderande gudstenefellesskap Tilbod til barn i samband med gudstene 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Prosjekt om gudstener for barn og familiar	Opna fleire gudstener for barn og familiar	2022	
2	Følg opp siste del av arbeid med justering av hovedgudstene	Gode rammer for lokal gudstenefering	2020	2023
3	Tilby vegleing til prestar på gudstene og formidling	Kvalitet i prestenesta	2021	
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Kyrkja har jobba mykje med gudstene over mange år, utan at det i stort påverkar gudsteneopplutninga totalt i rett retning. Desse tiltaka det me vil jobba med for å komma vidare i 2023.
Høg	Høg	Høg	Høg	

SAMISK KYRKJELIV

NASJONAL STRATEGI	FORKYNNA EVANGELIET, FORVALTA KULTURARV, SKAPA GODE MØTEPLASSAR M.M.			
INDIKATOR	MARKERINGAR AV NASJONALDAG OG SAMISKE GUDSTENESTEELEMENT			
BISPEDØMMETS STRATEGI	OPNA FOR GUDS NÆRVÆR I MENNESKE SINE LIV			
BÆREKRAFTSMÅL	10 – MINDRE ULIKHET, 16 – FRED, RETTFERDIGHET OG VELFUNDERENDE INSTITUSJONER			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Kyrkja i Rogaland har liten kontakt med samiske miljø og representantar 		<ul style="list-style-type: none"> Kontakt med samiske miljø og representantar Opplæring i samiske gudstenesteement 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Gudsteneste 6. februar i Stavanger Domkirke og markering på arrangement i Vår Frelzers menighet i Haugesund	Markera samisk kultur og kyrkjeliv	2020	Kontinuerleg
2	Spreia ressursar om korleis ein kan inkludera samiske gudstenesteement	Lokal kompetanse og meir bruk av samiske gudstenesteement	2020	
3	Bruka samiske salmar på samlingar	Bruk av samiske salmar	2020	
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Det er etablert tradisjonar i Haugesund og Stavanger, men me kan gjera meir for å ta i bruk samiske gudstenesteement.
Høg	Høg	Middels	Middels	

VIGSEL

NASJONAL STRATEGI		GI TILHØRIGHEIT			
INDIKATOR		TALET PÅ VIGSLAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		HEILAGE HANDLINGAR SOM OPNAR FOR ERFARING AV GUDS NÆRVÆRE.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Mange vel noko anna enn kyrkjeleg vigsel 			<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på vigslar God tilrettelegging for ønska frå brudepar God kyrkjeleg kommunikasjon om verdien av kjærleik og gode parforhold 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Ta opp og drøfte utfordringar i møte med individuelle ønske frå brurepar i prostemøte.		God organisering og gode løysingar for både kyrkja og brurepara.	2021	
2	Kommunikasjonsarbeid.		Gjera vigsel i kyrkja kjent så fleire vil koma.	2021	
3	Tilby enkle vigslar i kyrkjeleg regi		Fleire kyrkjelege vigslar	2021	
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Det trengst tiltak for å auka oppslutninga om kyrkjeleg vigsel. Kyrkja anerkjenner også andre former for vigsel, men ønsker at fleire brukar kyrkja.	
Svært høg	Middels	Høg	Middels		

GRAVFERD

NASJONAL STRATEGI	FORKYNNE EVANGELIET GJENNOM HEILE LIVET, SKAPA GODE MØTEPLASSAR			
INDIKATOR	TALET PÅ GRAVFERDER I KYRKJA			
BISPEDØMMETS STRATEGI	HEILAGE HANDLINGAR SOM OPNAR FOR ERFARING AV GUDS NÆRVÆRE. VERA TIL STADES FOR MENNESKE I KREVJANDE LIVSSITUASJONAR.			
BÆREKRAFTSMÅL				
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Svak tilknytning til kyrkja hjå deler av befolkninga Potensiell konkurranse frå gravferdsbyrå 		<ul style="list-style-type: none"> Kvalitet på kyrkjelege gravferder Tilrettelegging for ønske frå pårørande Godt samarbeid med gravferdsbyrå 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Ta opp utfordringar i møte med ønske frå pårørande i møte med prestar og kyrkjemusikarar	Gode rammer for gjennomføring og tilrettelegging	2022	2022
2	Kontakt med gravferdsbyrå	Godt samarbeid med gravferdsbyrå	2020	2021
3	Prøveprosjekt i eit prosti: Meir fleksible rammer for gravferder.	Møta pårørande og deltakarar der dei er	2020	2021
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Me har ikkje sett dramatiske endringar i oppslutninga om gravferd i bispedømmet, men veit at dette er ein tydeleg risiko. Ønske om alternativ musikk er ein faktor som påverkar dette. Medlemsundersøkinga viser at gruppa som ikkje synest det er viktig med kyrkjeleg gravferd er større enn kyrkja sin del av gravferdene i dag.
Høg	Svært høg	Middels	Høg	

DÅP

NASJONAL STRATEGI		FORKYNNE EVANGELIET GJENNOM HEILE LIVET			
INDIKATOR		TALET PÅ DØYPTE			
BISPEDØMMETS STRATEGI		INVITERA TIL GUDSTENESTE, DÅP OG HEILAGE HANDLINGAR SOM OPNAR FOR ERFARINGAR AV GUDS NÆRVÆR.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Mange tenkjer at dei ikkje vil gjera val av tru på vegne av barna, særleg i familiar med foreldre med ulik tru. Ikkje alle kyrkjelydar prioriterer dåpsarbeid høgt nok Forsking syner at mange vel dåp tidlegare enn antatt. Større grupper har svekka tilknytning til kyrkja 			<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at kyrkjelydane møter folk på ein reflektert og inkluderande måte i dei møtepunkta dei har. Kommunikasjonsarbeid som gjer at folk blir motiverte til å døypa Skape begeistring kring dåp allereie i ungdomsåra. Kyrkjelydane kjenner eiga dåpsoppslutning og er motiverte for dåpsarbeid 		
TILTAK OG PROSJEKT			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Kommunikasjonsarbeid med fokus på dåp		Fleire vel dåp	2022	Kontinuerleg
2	Dåpssamtalen – eit nytt verktøy: vidare implementering i kyrkjelydane:		Høgare kvalitet på dåpssamtalen.	2019	2022
3	Fokus på dåp i utviklingssamtalar i trusopløringa		Sikre breiare eigarskap til dåp	Vår 2022	Haust 2022
4	Dåpspakke for konfirmantar - ein konfirmanttime om dåp		Gje kunnskap om dåp og skape begeistring slik at konfirmantar vel dåp for sine barn i framtida.	2022	2022
5	Dåpslunsj - fokus på dåpsteologi og dåpspraksis??		Høgare kompetanse blant tilsette om kor viktig dåpen er for trua og livet	2022	2022
6	Oppmuntra eit utval av kyrkjelydar til samordna drop-in dåp		Gjere seg erfaringar som kan motivera andre kyrkjelydar til å prøva det same	2022	2022
RISIKOVURDERING DÅP					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Risikovurderinga viser at dette er eit område som er svært viktig og må prioriterast høgt.	
Svært høg	Svært høg	Høg	Svært høg		

TRUSOPPLÆRING

NASJONAL STRATEGI	SKAPA GODE MØTEPlassar, FORKYNNA EVANGELIET, FREMMA VERDIAR, MOTVERKA UTANFORSKAP			
INDIKATOR	DELTAKARDEL I UTVALDE, LANDSOMFATTANDE TILTAK			
BISPEDØMMETS STRATEGI	LA BARN OG UNGE VEKSA I TRU, FÅ RESSURSAR TIL LIVSMEISTRING, OG UTFORDRAST TIL ENGASJEMENT			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7.a	Etablera og oppgradera utdanningstilbod som er barnevenlege, og som tek omsyn til kjønnskilnader og til personar med nedsett funksjonsevne og sikrar trygge, ikkje-valdelege, inkluderande og effektive læringsmiljø for alle.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Konkurranse om barn og unge si tid Manglande interesse for trusopplæring hjå nokre grupper 		<ul style="list-style-type: none"> Meiningsfulle tilbod der deltakarane kjenner seg velkomne God kvalitet på tilboda God kommunikasjon 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Utviklingssamtalar med alle kyrkjelydane, med fokus på oppslutning, kommunikasjon, frivillige medarbeidarar, fellesskap for barn og unge og trusopplæring som kyrkjelydsutvikling.	Kyrkjelydane blir medvitne om oppslutninga om tiltaka og reflekterer rundt dette.	Vår 2022	Haust 2022
2	Utvikle nytt breiddetiltak "Sirkus Credo" i trusopplæringa om fargane i kyrkjeåret.	Skape ny motivasjon i trusopplæringa og gi kunnskap om kyrkjeåret og kva fargane betyr.	Vår 2021	Haust 2022
3	Arrangera Forum for trusopplæring for tilsette i bispedømmet	Motivasjon, inspirasjon og fagleg påfyll	Haust 2021	Haust 2022
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Oppslutning om trusopplæring er svært viktig for kyrkja. Dei siste åra har oppslutninga gått forsiktig ned.
Høg	Svært høg	Middels	Svært høg	

KYRKJE-SKULE-SAMARBEID

NASJONAL STRATEGI	FORVALTA KULTURARV, FREMMA VERDIAR OG (FOR SKULEGUDSTENESTER) FORKYNNA EVANGELIET			
INDIKATOR	TALET PÅ BARNEHAGE- OG SKULEGUDSTENESTER			
BISPEDØMMETS STRATEGI	VERA TIL STADES LOKALT			
BÆREKRAFTSMÅL 4,7,a	Etablera og oppgradera utdanningstilbod som er barnevenlege, og som tek omsyn til kjønnskilnader og til personar med nedsett funksjonsevne og sikrar trygge, ikkje-valdelege, inkluderande og effektive læringsmiljø for alle.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Den nye overordna delen i læreplanverket og dei nye læreplanane i skulen (særleg KRLE), endrar nokre av dei tidlegare premissa i kyrkje-skule samarbeidet. Nokre rektorar er negative til samarbeid med kyrkja ut frå eigen ståstad 		Endringane føreset at dei tilsette i kyrkja er orientert om endringane, og at kyrkja kan gi gode tilbod til skulen ut frå dei nye læreverka.		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Møtepunkt med skulane på visitasar	God kontakt mellom kyrkje og skule lokalt	2022	2022
2	Planlegga tiltak for å gjera kyrkjelydane medvetne om oppdatert rammeverk for kyrkje-skule-samarbeidet	God kvalitet på kyrkje-skulesamarbeid.	2022	2022
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Middels	Middels	Middels	Middels	
Me opplever at det stort sett er gode relasjonar mellom kyrkje og skule lokalt. Dette må det arbeidast kontinuerleg med for å oppretthalda samarbeidet.				

KONFIRMASJON

NASJONAL STRATEGI	GI TILHØRIGHEIT, FORKYNNA EVANGELIET OG FREMMA VERDIAR			
INDIKATOR	KONFIRMERTE AV DØYPTE 15-ÅRINGAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI	LA UNGE VEKSA I TRU, FÅ RESSURSAR TIL LIVSMEISTRING OG UTFORDRAST TIL ENGASJEMENT			
BÆREKRAFTSMÅL 4,7,a	Etablera og oppgradera utdanningstilbod som er barnevenlege, og som tek omsyn til kjønnskilnader og til personar med nedsett funksjonsevne og sikrar trygge, ikkje-valdelege, inkluderande og effektive læringsmiljø for alle.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
Oppslutninga om konfirmasjon er ikkje sjølvst. Rundt 16 prosent av medlemmane vel bort konfirmasjon i kyrkja.		<ul style="list-style-type: none"> • konfirmantopplegg med god kvalitet i alle ledd. • god og aktuell informasjon om konfirmasjon til 14-åringane. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Innholdsmarkedsføring av konfirmasjon	At flest mogleg 14-åringar vel kyrkjeleg konfirmasjon	2022	2022
2	Planlegge samling for ansvarlege i konfirmantarbeidet om utfordringar som sosial angst, uro/bråk, mobbing og liknande hos konfirmantane.	Skape gode og trygge rammer og vilkår for tilsette og konfirmantar i konfirmantarbeidet	Haust 2022	Haust 2023
3	Fagdag for prester som ønsker/trenger inspirasjon til formidlinga i konfirmasjonsundervisninga.	Formidling som treff konfirmantane og gjer dei ei god oppleving av konfirmanttida.	2021	Haust 2022
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Høg	Høg	Middels	Høg	
Her er bispedømmet sitt arbeid ein del av eit større bilete, men viss me arbeider godt med dette vil me bidra til så god oppslutning som mogleg.				

UNGDOM

NASJONALT STRATEGI	SKAPA MØTEPLASSAR, EIT GODT SAMFUNN FOR ALLE, FORKYNNA EVANGELIET		
INDIKATOR	TALET PÅ DELTAKARAR PÅ TILBOD FOR 13-17 ÅR OG 18-30 ÅR		
BISPEDØMMETS STRATEGI	TILBY FLEIRE MØTEPLASSAR FOR UNGDOM		
BÆREKRAFTSMÅL	3 – GOD HELSE OG LIVSKVALITET, 10 – MINDRE ULIKHET, 11 - BÆREKRAFTIGE BYER		
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)	
<ul style="list-style-type: none"> Ikkje alle kyrkjelydar eller område har tilbod til ungdom Ikkje alle har gode lenker til organisasjonane sitt arbeid For få deltakarar på tilbod. Me har låg oppslutning blant unge vaksne 		<ul style="list-style-type: none"> At kyrkjelydane set av ressursar til ungdomsarbeid At kyrkjelydane finn tiltak som appellerer til ungdom Samarbeid mellom kyrkjelydar og organisasjonar Frivillige leiarar 	
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART
1	Utvikla ungdomstinget til å bli inspirasjonskonferanse for ungdom og ungdomsleiarar	Motivasjon, rekruttering og gode råd til kyrkjelydane	2021
2	Helg med opplæring for ungdomsråd	Velfungerande ungdomsdemokrati	2022
3	Fagdag ungdom om psykisk helse	Auka kvalitet på ungdomsarbeid	2022
4	Nettverk for ungdomsleiarar og nytilsette ungdomsprestar	Etablera fellesskap for å dela idear og gje motivasjon	2022
5	Møtepunkt med organisasjonane	Auka kvalitet og kraft i satsinga	2019
RISIKOVURDERING			
FØR TILTAK		ETTER TILTAK	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD
Høg	Svært høg	Middels	Svært høg
Sjølvs om det finst ungdomsarbeid som fungerer godt i einssilde kyrkjelydar, har me samla sett for svak oppslutning blant ungdom og unge vaksne. Det gjer dette til eit område som er viktig i seg sjølv og for kyrkja si framtid. Bispedømmet si rolle er å utfordra, utrusta og leggja til rette for satsing i kyrkjelydane.			

UNGE VAKSNE

NASJONAL STRATEGI		SKAPA MØTEPLASSAR, EIT GODT SAMFUNN FOR ALLE, FORKYNNA EVANGELIET			
INDIKATOR		TALET PÅ TILBOD FOR 18-30 ÅRINGAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		TILBY FLEIRE MØTEPLASSAR FOR UNGE VAKSNE			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Kyrkja har svak oppslutning blant unge vaksne Mange unge vaksne er ikkje kjende i kyrkjelege tilbod til vaksne Kyrkja har ikkje fokusert mykje på vaksne som bur åleine 			<ul style="list-style-type: none"> Kulturelt relevante tilbod til unge vaksne Opna gudstenester for unge vaksne Skapa fleire møteplassar som ikkje har familiar som primærmålgruppe 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Kartlegging blant kyrkjelydar i bispedømmet.		Få innsikt i behov og moglegheit for etablering av tilbod for unge vaksne.	2022	2022
2	Laga strategi for arbeid retta mot unge vaksne		Gje tydeleg retning og nødvendige prioriteringar i arbeidet med utvikling av tilbod for unge vaksne.	2022	2022
3	Etablere ei arbeidsgruppe		Utvikla forslag på ressursar og konsept som kan nyttast i kyrkjelydar i bispedømmet.	2022	2022
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	I stort er det for lita merksemd på unge vaksne i kyrkjelydane, sjølv om dette er viktig og strategisk. Her treng me nybrottsarbeid.	
Svært høg	Svært høg	Høg	Høg		

TRUSOPPLÆRING FOR VAKSNE

REGIONALT MÅL	UTFORSKA NYE MÅTAR Å VERA KYRKJE PÅ, FORKYNNA EVANGELIET, GJE TILHØRIGHEIT			
INDIKATOR	TAL FRÅ MEDLEMSUNDERSØKING			
BISPEDØMMETS STRATEGI	TA FOLK SINE SPØRSMÅL, LENGT OG ERFARINGAR PÅ ALVOR UTVIDA ROMMET FOR KRISTEN TRU OG PRAKSIS BLANT MEDLEMMANE. (MØTA ÅNDELEG LENGT VED Å SKAPA ROM FOR BØN, REFLEKSJON, STILLHEIT OG ESTETIKK)			
BÆREKRAFTSMÅL 11,4	Styrke innsatsen for å verne om og sikre kultur- og naturarven i verda.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Ein stor del av medlemmene har liten kontakt med kyrkja, og saknar kunnskap om kva kyrkja står for og kva den kristne trua betyr. 		Det er viktig for kyrkja å gi medlemmene kunnskap om kristen tru og praksis, stadfeste og visa vegar til tru på ein måte mange kan gripa.		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Vidareutvikle "Portalar til tru" i samarbeid med prosjektgruppe og reklamebyrået pro contra (brosjyre og kyrkje på nett).	Stadfesta tru og gjera kunnskap om kristen tru tilgjengeleg i eit format med potensial til å nå mange.	2019	2022
2	Utarbeida opplegg til bruk i kyrkjelydane.	Gje kyrkjelydane ein reiskap til å møta dei som har lyst til å læra meir om kristen tru .	2022	2022
3	Implementering av prosjektet "Portalar til Gud" i kyrkjelydane (via brosjyre og sosiale media).	Setta kyrkjelydar i stand til å ta opplegget i bruk	2022	2023
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Målet er ei av kyrkja sine hovudutfordringar. Tiltaket vil derfor kunne treffa mange, men dette er ei utfordring det må arbeidast breitt med for å skapa endring.
Svært høg	Svært høg	Svært høg	Svært høg	

DIAKONI

NASJONAL STRATEGI	EIT GODT SAMFUNN FOR ALLE, MOTVERKA UTANFORSKAP, NYE MÅTAR Å VERA KYRKJE PÅ, BÆREKRAFTSMÅL M.M.			
INDIKATOR	TALET PÅ KYRKJELYDAR MED GODKJENT PLAN			
BISPEDØMMETS STRATEGI	Vera til stades i krevjande livssituasjonar, skapa endring i møte med klimatrusselen, fokus på livsmestring			
BÆREKRAFTSMÅL	FLEIRE, M.A. 10 – MINDRE ULIKHET - 13 – STOPPE KLIMAENDRINGAR; 17 – SAMARBEID MELLOM ULIKE AKTØRAR			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> • Det er mange diakonale utfordringar i samfunnet, lokalt og globalt • Kommunane kjenner ikkje alltid til kva ein kan oppnå gjennom samarbeid med kyrkja • Nye i Norge treng arenaar for å etablera seg i samfunnet 		<ul style="list-style-type: none"> • Gode diakoniplanar i kyrkjelydane • Samskaping mellom kyrkja, det offentlege og aktuelle organisasjonar • Diakonalt engasjement lokalt. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Setta stabar og sokneråd i gang med å bruka bærekraftsboka, som inngang til å arbeida med bærekraftsmåla.	Arbeid med bærekraftsmåla lokalt.	Vår 2022	2022
2	VIVAT-kurs	Kyrkja bidrar i møte med sjølv mord.	Kontinuerleg	Kontinuerleg
3	Støtte kyrkjelydane i å implementera diakoniplanen frå 2020 og diakonisatsinga for 2022, i prostisamlingar og dialog	Diakonal satsing lokalt.	Kontinuerleg	Kontinuerleg
4	Fagdagar: Grøne kyrkjelydar og grønt ungdomsarbeid, sorg, frivillighet i palliasjon, nye i Noreg	Fagleg påfyll på viktige satsingsområde	Haut 2022	2022
5	Samarbeid med "Sorgstøttenettverket" om fagdag "Sorg"	Kyrkjeleg kompetanse og innsats for forebygging	Høst 2022	2022
6	Delta i samarbeid med Stavanger kyrkjelege fellesråd om felles diakoniplan for fellesrådsområdet. Bringa ideen vidare.	Strategisk diakonisatsing i Stavanger, m.a. i lys av bærekraftsmåla.	Haut 2020	
7	Delta i regionale samhandlingsfora for diakoni, i samarbeid med organisasjonar og det offentlege.	Synleggjering av diakonale utfordringar, kyrkjelege markeringar for sårbare grupper og felles tiltak.	Kontinuerleg	
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Middels	Middels	Låg	Middels	
Det er svært viktig at kyrkjelydane har eit godt diakonalt arbeid. Mange har alt planar for diakoni, men nå får dei impulsar til nye fokus og oppdateringar.				

INKLUDERANDE KYRKJELIV

NASJONAL STRATEGI	SKAPA MØTEPlassar, FORKYNNA EVANGELIET, MOTVERKA UTANFORSKAP, EIT GODT SAMFUNN FOR ALLE			
INDIKATOR	TALET PÅ TILTAK FOR MÅLGRUPPA OG TALET PÅ DELTAKARAR I DESSE.			
BISPEDØMMETS STRATEGI	VERA TIL STADES FOR MENNESKE I KREVJANDE LIVSSITUASJONAR OG FOR DEI SOM OPPLIVER UTANFORSKAP.			
BÆREKRAFTSMÅL	10 – MINDRE ULIKHET			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> - At kyrkjelydane i for liten grad legg opp til deltaking for menneske i målgruppa og går glipp av ressursane og gåvene hjå desse. - Å skapa gode arenaer for målgruppa lokalt og regionalt - Å utvikla gode, faste samhandlingsmønster mellom kyrkja og den offentlege helse- og omsorgstenesta. 		<ul style="list-style-type: none"> - At menneske i målgruppa blir inkluderte i lokal-kyrkjelyden - Fellestiltak som gjev inspirasjon og idear til lokalt arbeid. - Rekruttering og oppfølging av tilsette og frivillige leiarar - Godt samarbeid med leing og beslutningstakarar i det offentlege. - At korona-skapt isolasjon blir broten og fellesskap får meir plass att. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Hautstakkefestar i nord- og sørfylket	Knytta lokale tiltak sterkare saman i felles inspirasjon	2022	2022 (årleg)
2	Oppstartsfest, juletreffest og fellesarrangement i inkluderingsarbeidet	Skapa fellesskap og gje meningsfulle tilbod		
3	Kyrkjefellesskapstur til Solgården	Bygga fellesskap, gje opplevingar og vera kyrkje	2021	2022
4	Oppfølging, utvikling og rekruttering av leiarar gjennom personleg kontakt og samlingar	Utrusta leiarar og auka talet på desse	2021	Kontinuerleg
5	Støtta opp om lokale samlingar og tiltak	Bidra til kvalitet og god drift lokalt	2022	
6	Ny seniorklubb	Fellesskap for eldre og menneske med utviklingshemming som ikkje har arbeidstilbod	2020/2021	2022
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
middels	høg	middels	middels	
<p>Presisjonsnivå i risikovurdering her kan vera vanskeleg fordi tiltak og satsingsområde ikkje er heilt nye frå år til år, men har ein kontinuitet i seg. I tillegg ligg det også faktorar utanom årsplanen som vil påverka resultat.</p>				

KULTUR OG KYRKJEMUSIKK

NASJONAL STRATEGI	STYRKE KYRKJA SOM KULTURARENA OG FORVALTA KULTURARV, SKAPA GODE MØTEPlassar, NYE MÅTAR Å VERA KYRKJE PÅ.		
INDIKATOR	FLEIRE DELTAKARAR PÅ KONSERTAR OG KULTURARRANGEMENT I KYRKJA TALET PÅ OPNE KYRKJER. TAL PÅ ARRANGEMENT OG DELTAKARAR, TAL PÅ AVISOPPALG		
BISPEDØMMETS STRATEGI	Satsa på kyrkjeleg kulturverksemd. Bruke eit mangfald av uttrykk		
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)	
<ul style="list-style-type: none"> - Ubrukte moglegheiter på kultur og kyrkjemusikk lokalt i kyrkjelydane - Det finst ikkje samla strategi for god marknadsføring - Manglande ressursar til kultur i kyrkja - Lite fokus på å forvalta kyrkja som kulturarv 		<ul style="list-style-type: none"> - Auka forståing for verdien av å nytta ulike kulturelle uttrykk i kyrkja - Gode system for marknadsføring, deltakarkontakt og billettsal. - Prioritering av økonomi til stillingar og aktivitet innan kulturfeltet. - Forståing av kva verdiar kyrkja forvaltar av kulturarv. 	
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART
1	Møter på prosti eller fellesrådsnivå med kyrkjemusikarar og daglege leiare, med fokus på kultur og opne kyrkjer.	Større forståing for og satsing på kultur i kyrkja sitt arbeid.	2022
2	Fagsamlingar for kyrkjemusikarar.	Fagleg utvikling og godt samarbeid	
3	Førebu jubileet for Stavanger by, bispedømme og domkyrkje i 2025	Eit jubileumsår i 2025 der kyrkja blir synleg, samarbeid blir styrka og det blir positive verknadar i etterkant.	2018 2025
4	Sette i gang eit prosjekt med tanke på å styrka fellesskapssongen i kyrkja.	Det blir sunge med glede meir og av fleire i kyrkjene våre, med eit rikt repertoar av salmar og songar.	2021 2022
5	Inspirasjonssamling om å vera gjestfri	Fleire opne kyrkjer, med høgare kvalitet	2022
RISIKOVURDERING			
FØR TILTAK		ETTER TILTAK	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD
Høg	Middels	Middels	Middels
Det er fyrst og fremst arbeidet i sokna som påverkar om målet blir nådd. Det trengst større medvit om potensialet som ligg i kyrkjeleg kulturverksemd, men sidan den lokale innsatsen er viktigast, er det sannsynlegheita som blir justert etter tiltak.			

PILEGRIM

NASJONAL STRATEGI	FORKYNNA EVANGELIET, STYRKE KYRKJA SOM KULTURARENA, SKAPA GODE MØTEPLASSAR, UTFORSKA NYE MÅTER Å VERA KYRKJE PÅ, SAMHANDLING MED ULIKE AKTØRAR		
INDIKATOR	TAL PÅ PILEGRIMSTILBOD OG DELTAKING PÅ DESSE. TALET PÅ KYSTPILEGRIMAR.		
BISPEDØMMETS STRATEGI	MØTA ÅNDELEG LENGT VED Å SKAPA ROM FOR BØN, REFLEKSJON, STILLHEIT OG ESTETIKK. TA SPØRSMÅL OG LENGT PÅ ALVOR.		
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)	
<ul style="list-style-type: none"> - Å nå ut med informasjon til vidare målgrupper - Tilrettelegging av pilegrimsledene for individuelle reisande - Manglande erfaring, engasjement og kompetanse på feltet 		<ul style="list-style-type: none"> - Informasjonsarbeid og marknadsføring - Samarbeid med regionalt pilegrimssenter, kommunane, fylkeskommunen og andre bispedømme - Vellukka samlingar, turar og arrangement 	
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART
1	Pilegrimsforum og møtepunkt for leiarar	Motivasjon, fagleg påfyll og vidareutvikling	
2	Pilegrimsarrangement og pilegrimsvandringar	Utbytte for deltakarane	
3	Fagdagar for kyrkjeleg tilsette	Gjera pilegrimsvandring meir brukt som metode	2022
4	Utvikla handlingsplan og kommunikasjonsstrategi	Styrka pilegrimsarbeidet	
5	Arbeida vidare med riksveg 13-prosjektet.	Få fleire som brukar vegen til Røldal som pilegrimsveg og utvikla verktøy som kan brukast elles	2019
RISIKOVURDERING			
FØR TILTAK		ETTER TILTAK	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD
Høg	Middels	Middels	Middels
Pilegrimsarbeidet gjev moglegheit til å nå nye grupper menneske. Det gjev også moglegheit til å bruka nye metodar i kyrkjeleg arbeid. Det er også ein god samhandlingsarena med kommunar og næringsliv. Å satsa på pilegrimsvegar er eit prosjekt med høge ambisjonar, men også mogleg brei effekt.			

DIGITAL KYRKJE

NASJONAL STRATEGI		GODE MØTEPlassar FYSISK OG DIGITALT, VERA KYRKJE PÅ NYE MÅTER, FORKYNNE EVANGELIET			
INDIKATOR		TALET PÅ BRUKARAR AV KYRKJA SINE DIGITALE KANALAR. TALET PÅ SOKN SOM BRUKAR SKJERIKYRKJA.NO. TALET PÅ SOKN SOM HAR NETTSIDER SOM ER UNIVERSELT UTFORMA, RESPONSIVE OG MED DNK SOM TYDELEG AVSENDAR.			
BISPEDØMMETS STRATEGI		STYRKA KYRKJA SITT NÆRVÆRE I DIGITALE KANALAR OG DET OFFENTLEGE ROMMET. VERA ENGASJERTE, LIVSNÆRE OG TYDELEGE FORMIDLARAR OG Å BRUKA EIT MANGFALD AV UTTRYKK.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)			
Lågt digitalt nærvære grunna manglande ressursar i fellesråd og sokn og manglande kompetanse blant medarbeidarar.		Å ha kapasitet og kompetanse til å vera levande og aktivt til stades på sosiale media, skapa relevant og kyrkjenært innhald som mange vil sjå og dela. Gode nettsider.			
TILTAK		ØNSKA EFFEKT		OPPSTART	AVSLUTNING
1	Ein eller fleire samlingar for alle som har SoMe-ansvar i sokna.	Auka kompetanse og samarbeid, slik at SoMe-arbeidet blir styrka.		2022	Kontinuerleg
2	Fokus på gode nettsider i alle sokn, med digital dåpspåmelding. Skrivekurs og redaktør-støtte.	Sokna blir meir synlege digitalt og får betre kommunikasjon med medlemmane.		2022	Kontinuerleg
3	Følgja opp initiativ frå lokal kyrkjelyd om digikyrkje	Digitalt kyrkjeleg nærvær		2022	
4	Arbeida for å ta Skjerikyrkja i bruk	Auka deltaking på kyrkjelege arrangement		2022	
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT Høg	ALVORSGRAD Høg	SANNSYNLEGHEIT Middels	ALVORSGRAD Middels	At kyrkja ikkje er til stade i sosiale medium og på digitale flater vil for mange medlemmer bety at kyrkja ikkje er ein del av deira liv. Auka ressursbruk og betre kompetanse kan minska risikoen for dette.	

KYRKJA I DET OFFENTLEGE ROMMET

NASJONAL STRATEGI	FORKYNNER EVANGELIET, FREMMER VERDIAR, GJER BÆREKRAFTSMÅL VERKELEGE, GJEV TILHØRIGHEIT			
INDIKATOR	TALET ARTIKKELTREFF PÅ DEN NORSKE KYRKJA I RADIO, TV, PRINT, NETTAVISER. TAL PÅ FROKOSTSEMINAR / ANNA			
BISPEDØMMETS STRATEGI	STYRKA KYRKJA SITT NÆRVÆRE PÅ DIGITALE FLATAR OG DET OFFENTLEGE ROMMET..			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> - Kyrkja er for lite synleg i det offentlege rommet - Kyrkja sitt uttrykk i det offentlege rommet blir marginalt og ikkje relevant for størsteparten av medlemmane våre. - Saker som er problematiske for kyrkja tek merksemda og dannar eit bilete av kyrkja som skadar kyrkja sitt omdømme 		<ul style="list-style-type: none"> - Innhaldsplan for jamleg kontakt med media. - Medvit og kompetanse i sokna om å tipsa og senda stoff til media. - Godt medvit om kva saker som eignar seg for brei kommunikasjon - Eigen medieplan for biskopen 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNIN
1	Styrka samfunnskontakten ved å invitara politikarar til møte.	Auka medvit om kyrkjas faktiske funksjon og oppgåver i eit livssynsopent samfunn.	2022	Kontinuerleg
2	Auka fokus på biskopen si stemme i det offentlege rom via kronikkar, deltaking i samfunnsdebatten og på større, viktige arrangement	Sjølve sette agenda for sentrale samfunnstema i kyrkja, m.a. med tanke på å bidra til god politikk.	2022	Kontinuerleg
3	Utarbeida innhalds/distribusjonsplan for stoff som eignar seg i media.	Fleire positive kyrkjesaker	2022	Kontinuerleg
4	Støtta og stimulera kyrkjelydsblad gjennom relevante samlingar	Brei kommunikasjon til medlemmane	2022	
5	Frukostseminar for kyrkje og næringsliv.	Samfunnskontakt	2022	
6	Forberede og sette i gang etterutdanningsprosjekt for prestane i bispedømmet, med «teologi og samfunn» som tema.	Styrka kyrkja som samfunnsaktør	2022	
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Høg	Høg	Middels	Middels	Risikoen for å vera usynleg og berre ha eit marginalt uttrykk i media er høg. Religion er ikkje lenger ein sjølvstort storleik i samfunnet. Samtidig er media meir opne for religiøse ytringar enn før, og media ønsker tips om saker som gjeld mange. Med høg medlems-oppslutning er potensialet vårt godt.

MISJON

NASJONAL STRATEGI	FORKYNNE EVANGELIET, FREMMA VERDIAR, BÆREKRAFTSMÅL, SAMARBEID MED ORGANISASJONAR			
INDIKATOR	MISJONSAVTALAR OG INNTEKTER FRÅ MISJONSAVTALAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI	SKAPA ENGASJEMENT FOR MISJON			
BÆREKRAFTSMÅL	MISJON ER RELEVANT FOR ALLE 17 BÆREKRAFTSMÅL			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Deler av verda manglar kyrkjeleg nærvær Store globale diakonale behov Misjon kan vera eit marginalt område i kyrkjelydane si verksemd 		<ul style="list-style-type: none"> Personar som tek ansvar for kyrkjelyden sitt misjonsengasjement Godt samarbeid med misjonsorganisasjonane Globalt engasjement blant kyrkjemedlemmane 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Finna gode ordningar for samarbeid med organisasjonane i etterkant av SMM-evaluering	Ryddig og god kontakt med misjonsorganisasjonane.	2021	2021
2	Etablere arenaer for læring og inspirasjon til misjon gjennom samarbeid mellom organisasjonane og kyrkjelydane	Auke misjonsengasjement lokalt i kyrkjelydane.	2021	2021
3	Følgja opp misjonsavtalar	Styrka lokalt eigarskap til misjon.	2021	2021
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Dei globale utfordringane er store, og misjon er ein del av kyrkja sitt vesen. Det tek tid å løysa globale utfordringar, men misjonsarbeid i kyrkjelydane bidreg til lokalt engasjement. Det blir viktig å leggja strukturar for arbeidet vidare som gjev gode resultat, også med endringane i SMM-samarbeidet.
Høg	Svært høg	Høg	Svært høg	

MIGRANTAR, ØKUMENIKK OG RELIGIONSIALOG

NASJONAL STRATEGI		SAMARBEID MED ANDRE TRUS- OG KYRKJESAMFUNN, BYGGA EIT GODT SAMFUNN			
INDIKATOR		TALET PÅ FORA FOR RELIGIONSIALOG			
BISPEDØMMETS STRATEGI		SKAPA ENGASJEMENT FOR RELIGIONSIALOG			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Manglande kontakt mellom menneske med ulik tru og livssyn Manglande kunnskap om verdiar hjå menneske med ulik tru Problematiske haldningar til andre grupper menneske 			<ul style="list-style-type: none"> God kyrkjeleg kommunikasjon i det offentlege Kontakt med andre trus- og livssynssamfunn 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Støtta og samarbeida med Kirkelig Dialogsenter i Stavanger		Eit breitt spekter av tiltak innafor religionsdialog	Kontinuerleg	
2	Delta i samarbeidsrådet for trus- og livssynssamfunn		God kontakt med leiarar for andre trus- og livssynssamfunn	Kontinuerleg	
3	Besøk frå Carlisle bispedømme og kontakt med Fianarantsoa		Økumenisk samarbeid til gjensidig nytte	Besøk i 2022 frå Carlisle	
4	Møtepunkt med kristne migrantar		Kartlegga behov, oppretta kontakt og finna vegen vidare	2022	
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Det er gode relasjonar mellom ulike trus- og livssynssamfunn i Stavanger bispedømme. Utfordringa er skepsisen til flyktningar og innvandrarar i befolkninga.	
Middels	Høg	Middels	Høg		

REKRUTTERING

NASJONAL STRATEGI	SKAPA EIN INKLUDERANDE ARBEIDSPASS OG FRIVILLIGHEITSARENA			
INDIKATOR	REKRUTTERINGSSTATISTIKK			
BISPEDØMMETS STRATEGI	LEGGA GRUNNLAG FOR REKRUTTERING, TRIVSEL OG VEKST			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> • Det er for få som fullfører kyrkjeleg utdanning • Folk med kyrkjeleg utdanning vel andre arbeidsplassar • Kyrkja kan ha eit ufortent dårleg rykte som arbeidsplass 		<ul style="list-style-type: none"> • At folk trivst i kyrkjeleg arbeid og deler dette med andre • Breitt og strategisk rekrutteringsarbeid • Kyrkjeleg ungdomsarbeid 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Faste arbeidsmiljøtiltak i personalarbeidet	Kyrkjelege medarbeidarar trivst og gjev kyrkja godt rykte.	Kontinuerleg	Kontinuerleg
2	Satsing på kyrkjeleg ungdomsarbeid	Godt rekrutteringsgrunnlag for kyrkjelege stillingar	Kontinuerleg	Kontinuerleg
3	Delta på utdanningsmesser og vera synlege der ungdom er	Gjera kyrkjeleg teneste til eit aktuelt alternativ	2021	Kontinuerleg
4	Prosjekt for å få fleire eit-åringar i kyrkjeleg regi, i samarbeid med VID.	Ungdom får syn for å jobba i kyrkja	Haust 2020	
5	Tiltak for å auka medvitet om rekrutteringsarbeid lokalt – fokus i prostemøte og på andre arenaar	Større lokalt fokus på rekruttering	2020	Kontinuerleg
6	Oppfølging av studentar gjennom VTVT, innslag i undervisninga og Forum for teologistudentar	Motivasjon til å velja kyrkjeleg teneste	Kontinuerleg	Kontinuerleg
7	Bruka rekrutteringsfilm for ungdom på fleire arenaar	Skapa interesse for kyrkjeleg teneste	2021	
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Svært høg	Svært høg	Høg	Svært høg	
Her er risikoen svært høg. Situasjonen i dag krev snarlege og klare tiltak. Utan endring vil problema for kyrkja veksa.				

FRIVILLIGE MEDARBEIDARAR

NASJONAL STRATEGI	SKAPA EIN INKLUDERANDE ARBEIDSPASS OG FRIVILLIGHEITSARENA. SKAPA GODE MØTEPLASSAR.			
INDIKATOR	TALET PÅ FRIVILLIGE			
BISPEDØMMETS STRATEGI	INSPIRERA TIL FRIVILLIG MEDARBEIDARSKAP OG FREMMA GOD SAMARBEIDSKULTUR.			
BÆREKRAFTSMÅL	17 – SAMARBEID MELLOM ULIKE AKTØRAR			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Samfunnsendingar skapar nye vilkår for frivillig medarbeidarskap Frivillige sit med ubrukte ressursar Utfordringar med organisering verkar demotiverande 		<ul style="list-style-type: none"> Skapa motivasjon til frivillig teneste Gje medarbeidarar meningsfulle og viktige oppgåver, gjerne i fellesskap God organisering og klare ansvarlinjer for rekruttering og oppfølging av frivillige 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Gjennomføra planar for frivillighetsår i 2022	Fleire frivillige	Vår 21	
2	Gjera forskning på kyrkjeleg frivilligheit kjent for leiarar	Betre kvalitet på tilrettelegging for frivillig arbeid.	2022	2022
3	Henta inn og dela gode erfaringar med organisering av frivillige i kyrkjelydar, t.d. gjennom fagdagar	Betre oppfølging av frivillige	2022	
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Middels	Høg	Middels	Høg	
Det viktigaste arbeidet med dette skjer i kyrkjelydane. Me hadde ein større konferanse om frivillig teneste for nokre år sidan, slik at me nå fokuserer på meir generelle støttetiltak.				

PERSONALARBEID

NASJONALT MÅL		KYRKJELEGE MEDARBEIDARAR TRIVST I JOBBEN OG HAR EIT INKLUDERANDE OG LIKESTILT ARBEIDSFELLESSKAP.			
INDIKATOR		MEDARBEIDARUNDERSØKING. SJUKEFRÅVÆR. TALET PÅ NYTILSETTE MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE ELLER HOL I CV.			
BISPEDØMMETS STRATEGI		LEGGA GRUNNLAG FOR REKRUTTERING, TRIVSEL OG UTVIKLING.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstakarane har uklare forventningar om arbeidstid og fritid, samt rettar og plikter i prestenesta. Arbeidstakarar opplever utfordringar i arbeidsmiljøet. 			<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på medarbeidersamtalen. Arbeidsgjevar har god kontakt og dialog med arbeidstakarane. Oppfølging av medarbeidarundersøking, vernerundar og avvik. 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Samtaleopplegg om arbeidsmiljø for kvinner i presteneste		Trygt og likestilt arbeidsmiljø	2022	Kontinuerleg
2	Deltaking i arbeidsvegleiing og samtaletilbod, samt innføringsprogram for nye prestar		Meistring og fagleg utvikling i arbeidet	2022	Kontinuerleg
3	Opplæring i beredskapsarbeid og eigen tryggleik		Tryggleik og god handtering av vanskelege situasjonar	2022	Kontinuerleg
4	Arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og vernerundar, samt oppfølging av sjukemelde arbeidstakarar		Trivsel på arbeidsplassen og lågt sjukefråvær	2022	Kontinuerleg
5	Informasjon om livsfasetiltak og velferdsordningar		Betre tilpassing av tenesta til arbeidstakarane sin livssituasjon	2022	Kontinuerleg
6	Innkalla søkarar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en til intervju		Fleire tilsette med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en	2022	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Medarbeidarundersøking viser at dei tilsette grunnleggjande stort sett trivst. Ved utfordringar som ikkje blir handterte blir risikoen høg.	
Låg	Svært høg	Låg	Svært høg		

REDUKSJON I ADMINISTRATIV RESSURSBRUK

NASJONAL STRATEGI		REDUKSJON I ADMINISTRATIVE KOSTNADAR			
INDIKATOR		ADMINISTRATIVE KOSTNADAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Bidra til gode prosesser i arbeidet med ny organisering			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> • Kyrkja er til dels fragmentert • Det finst mange parallelle funksjonar mellom einingar som kunne vore samla • Nokre administrative prosessar blir opplevde som unødvendig tunge 			<ul style="list-style-type: none"> • Plassering av ansvar på passende nivå i kyrkja • Bidra til god kontakt mellom dei ulike einingane i kyrkja for å utnytte ressursar godt. • Evaluering av administrative krav og prosessar 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Delta i prosessen med ny kyrkjeleg organisering		Betre ressursbruk, godt samarbeidsklima internt i kyrkja og fokus på det utadretta arbeidet		
2	Opplæring for dei som skal arbeida med organiseringshøyringar		God kvalitet på høyringa	2021	2021
3	Godt samarbeid mellom bispedømme og fellestråd		Lågt konfliktnivå og felles satsingar	Kontinuerleg	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Arbeidet med kyrkjeleg organisering er krevjande, men har også potensial til å skapa meir samling og fokus utover.	
Høg	Høg	Middels	Middels		

Forsidebilete: Kyrkjerådet / Bo Mathisen.

Utfordringsbildet 2022

Kirkemøtet 2022

En budbærer om håp

Verden er blitt en «landsby». Våre liv påvirkes av faktorer som er helt uavhengig av landegrenser: Krig og klimautfordringer, korona og økende politisk uro. Kirken har gjennom alle tider vært en budbærer om håp. Vår utfordring er å fylle denne rollen i møte med vår tids store utfordringer.

Europa har vært «demokratiets vugge». EU har mottatt Nobels fredspris for å ha opprettholdt fred og stabilitet i vår verdensdel etter andre verdenskrig. Men nå har et av våre naboland gått til krig på europeisk jord. Krigen fører til enorme menneskelige lidelser, flykninger, mat- og energimangel og prisøkninger, både i Europa og globalt. Politiske kriser og voldelige konflikter i andre deler av verden forsterkes, og millioner av mennesker står i fare for å sulte.

Klimautfordringene rykker stadig nærmere og tidsvinduet for handling er i ferd med å lukkes. Vi har bare noen få år for å hindre en dramatisk global oppvarming, men verden virker ikke villig til å gjøre det som kreves for å stoppe den negative spiralen.

Korona-pandemien viste at et virus som oppstår lengst mulig unna Norge, likevel kan påvirke oss mer enn vi trodde var mulig. Aldri i vår levetid har vi møtt så mange utfordringer i alt fra bevegelsesfrihet til psykisk uhelse og ensomhet.

Ettervirkningene kjenner vi ennå ikke omfanget av. Nå vet vi at det fortsatt er behov for beredskap for nye pandemier vi ikke har botemidler mot. Pandemien har også bremsset arbeidet med å nå bærekraftsmålene.

Et forsterket internasjonalt samarbeid må til for å sikre menneskers livsvilkår og rettigheter, ivareta demokratiet og stanse eskaleringen av økende ulikhet og polarisering. Verden er i ulage, og det merkes også i vårt land.

Vi som har bodd i et land der materiell levestandard tas som en selvfølge, må tenke nytt. Vi som har levd i et fredelig hjørne av verden, må ta inn over oss konsekvensene av krig. Vi som har trodd at fremgang og trygghet ville fortsette, opplever nå en mer uviss fremtid.

Hva er kirkens oppdrag inn i dette virkelighetsbildet? Hvordan kan kirken bringe håp og mening til mennesker i dag?

Kirken er bærer av budskapet om fremtid og håp. Dette formidles i kirkens forkynnelse og i det mangfoldige diakonale arbeidet. I dette ligger også troen på at

både folkevalgte, ansatte og frivillige har evne og vilje til å omstille seg og svare på nye utfordringer i verden omkring oss.

Som kristne tror vi at kjærligheten er sterkere enn døden, også når døden faktisk rammer. Vi tror at Gud gleder seg over hvert enkelt menneske. Vi er ikke etterlatt alene. Guds omsorg tar ikke slutt. I møte med en mer alvorlig verdenssituasjon blir det synlig hvor radikalt dette budskapet er. Evangeliet er radikalt, livsforvandlende og alltid aktuelt. Kirken selv trenger dette budskapet. Vi skal igjen og igjen oppsøke stedene der vi finner påfyll til å stå i vår tjeneste. Verden trenger også budskapet om at troen på Guds kjærlighet kan forandre ethvert liv. Vi utfordres til å leve i fellesskap med hele Guds skaperverk. Troen og håpet gir kraft til å arbeide for det gode sammen med alle mennesker av god vilje. Dette er kirkens oppdrag og vi må hele tiden stille oss spørsmål om hvordan vi best når ut med dette slik at stadig flere finner mening, trøst, tro og tilhørighet.

Diakoniens utfordring er stor: I en mer urolig verden med dramatiske klimaendringer og økonomiske nedgangstider, kan kirken bety mye for mennesker og verden vi lever i. Som en stor samfunnsaktør kan Den norske kirke bidra til gode lokalsamfunn ved å invitere til fellesskap, til samtaler under fire øyne og til å være medarbeider i tjeneste for andre. Mange steder skjer dette i tett samarbeid med diakonale organisasjoner og søsterkirker nasjonalt og internasjonalt. Kirken må ta del i den omstillingen som kreves innen 2030 for å redusere klimafotavtrykket. Vi skal som kirke være en enda sterkere samfunnskraft som bidrar til at næringsliv og politikere fatter modige beslutninger som tar vare på skaperverket.

Omstillingsevne gir muligheter: Da pandemien kom, kastet kirkens folkevalgte, ansatte og frivillige seg rundt. Det ble lagt ned en enorm innsats for å skape kirke også der forutsetningene ble totalt endret. Denne evnen og viljen og engasjementet for å være kirke – «samme hva» – er en stor og positiv drivkraft som vil være avgjørende i tiden som kommer.

Den norske kirke er bærer av håp når vi sammen med andre trossamfunn, myndigheter og sivilsamfunnsorganisasjoner, både hjemme og internasjonalt, bidrar til forbedring og utvikling. Som en del av et stort globalt kirkefellesskap spiller Den norske kirke en rolle i deler av verden der kirkene er den beste – og noen steder eneste – fungerende sivilsamfunnsinstitusjonen. Kristne organisasjoner er blant verdens største aktører innen utdanning, helsehjelp, humanitært katastrofearbeid og fred- og forsoningsarbeid. Kirken er synlig til stede og skaper håp for mennesker i nød.

Norge har velfungerende statlige ordninger som tar vare på enkeltmennesket. Men i en tid der oppslutningen om kirken synker og mange mennesker ser på framtiden med uro, må vi spørre oss selv: Hvordan viser vi kirkens budskap om håp inn i vår nære virkelighets utfordringer?

Fremtidig finansiering

Den norske kirke er fortsatt i all hovedsak finansiert over offentlige budsjetter. Kombinasjonen av lavere oljeinntekter, økte pensjonsutgifter og det grønne skiftet gir Norge nye utfordringer, og statens utgifter stiger uten at inntektene øker like mye. Det kan bli krevende å videreføre den offentlige finansieringen av Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn på samme nivå som i dag. Den norske kirke må forvente å ta sin del av kutt i offentlige utgifter og være forberedt på å dokumentere effekter av tildelte midler. Det vil handle om både kvantitet og kvalitet. Kirken, som alle andre, vil måtte se på muligheter for å effektivisere sitt arbeid. Kanskje kommer innsparingskrav som går på tvers av statlig og kommunal finansiering.

Hvordan skal kirken møte disse? Gravere kan ikke grave to graver samtidig, prester kan ikke forrette to gudstjenester samtidig. Mye av kirkens innsats i landets lokalsamfunn har et begrenset innsparingspotensiale. Samtidig må vi møte krav og forventninger om å løse økonomiske og administrative oppgaver mer effektivt. Vi må finne svarene på hvordan vi best gjør dette, om vi fortsatt skal opprettholde en landsdekkende folkekirke. Nye digitale løsninger er ett svar: Fellesløsninger for hele kirkens personalforvaltning vil tvinge seg fram for å frigjøre kapasitet lokalt til andre arbeidsoppgaver. Et godt eksempel er en helt ny avtale for lønn, personal og regnskapstjenester for Den norske kirke. Avtalen er en del av Den norske kirkes digitaliseringsstrategi, og er rettet mot fellesråd og sokn som selv kan velge hvilke fellestjenester de vil bruke. Det var 16 fellesråd/sokn tilknyttet den gamle avtalen og flere har nå meldt sin interesse for å gjøre avrop på den nye avtalen.

For virkelig å lykkes, må vi bygge en ny kultur for samarbeid. Hvert fellesråd og bispedømme er vant til å finne egne løsninger, og den økonomiske bæreevnen varierer fra kommune til kommune. Derfor er fellesløsninger like mye en kulturreise som et spørsmål om tekniske løsninger på tvers av kommunegrenser.

Fra stat til sivilsamfunn

Relasjonen mellom stat og kirke i Norge er utviklet skritt for skritt over mange år. Fortsatt er deler av Den norske kirke regulert som i staten. Kirken har selv vedtatt å følge forvaltningsloven og offentleglova. Deler av regelverket er komplisert og kostnadsdrivende, samtidig er det ikke enkelt å oppgi kjente regler om saksbehandling og økonomiforvaltning. For hva skal vi bruke i stedet? Vi ønsker god kvalitet, åpenhet, forutsigbarhet og rettssikkerhet i kirkens forvaltning. Det krever noen regler som alle må forholde seg til. Samtidig er kirken i dag en organisasjon i sivilsamfunnet og ikke lenger en del av staten. Da må vi gradvis utvikle kirkens regelverk slik at det blir bedre tilpasset den virksomheten og den samfunnssektoren vi nå er en del av.

Mens kirken har vært opptatt av endringer i forholdet til staten, endres samfunnet rundt oss. Økt innvandring endrer demografien, og kombinasjonen av et større religiøst mangfold og generell sekularisering påvirker den enkeltes tro og livssyn. Stadig færre slutter opp om organisert religion. Både religiøse lederes autoritet og den generelle kunnskapen om religion svekkes. Fra å være en kilde til livsglede og trygghet både for den enkelte og i samfunnet, blir religion nå ofte sett på som noe privat og litt irrelevant i en samfunnskontekst. I verste fall oppleves religion mest som en kilde til konflikt og vold. Dermed ser mange, inkludert beslutningstakere, i mindre grad hvilket potensiale religion har for å være en fellesskapsbyggende og positiv samfunnskraft.

Staten har forpliktet seg til å føre en aktivt støttende tros- og livssynspolitikk og plikten til økonomisk støtte er nedfelt i grunnloven. Staten ønsker å legge til rette for tros- og livssynssamfunnenes virksomhet, slik at religionsfriheten kan utøves i praksis. Denne politikken bygger på at deres virksomhet både betyr noe for enkeltmennesker og har en samfunnsskapende kraft.

Kirken kan ikke ta en aktivt støttende politikk på feltet som selvsagt. Skal denne politikken opprettholdes, må både Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn være synlige og konstruktive aktører på mange ulike arenaer i samfunnet. Vi bærer et stort ansvar for å bidra til at samfunnet forblir religionsåpent, ikke religionstomt. Det er eksempler på at offentlige myndigheter har holdt trossamfunn utenfor saker og arenaer hvor de burde vært (og tidligere var) selvsagte aktører. Dette kan skyldes manglende kunnskap og bevissthet i forvaltningen om religionsfrihet og om hva en aktivt støttende tros- og livssynspolitikk bør innebære i praksis. Det kan for eksempel gjelde ulike offentlige støtteordninger, hvem som kan leie lokaler eller religiøse aktørers tilbud til skolene. Kirken har et særlig ansvar for å følge med på at myndighetene ivaretar trosfriheten, både for egne medlemmer og for medlemmer i andre tros- og livssynssamfunn.

Norges største sivilsamfunnsaktør

Siden slutten av 1800-tallet har sivilsamfunnets organisasjoner vært sentrale i utviklingen av velferdssamfunnet og velferdsstaten. Det norske samfunnet er vokst fram som et samspill mellom offentlige myndigheter, næringsliv og et bredt og mangfoldig sivilsamfunn, også kalt «den tredje sektor». Med FNs bærekraftsmål 17 er partnerskap mellom ulike aktører i disse tre sektorene betegnet som avgjørende for å nå de seksten andre målene.

De senere årene har det politiske fokuset dreid til å betegne sivilsamfunnsorganisasjoner som «frivillige organisasjoner» med vekt på deres evne til å mobilisere frivillige. Denne begrensede forståelsen av sivilsamfunnet undervurderer organisasjonenes profesjonelle kompetanse og infrastruktur. Kristne kirker, ideelle og profesjonelle tjenesteleverandører og interesseorganisasjoner forsterker

velferdsstaten og utfyller det offentlige velferdstilbudet på vei mot et sosialt bærekraftig velferdssamfunn.

Den norske kirke er en stor aktør som mobiliserer nærmere 100.000 frivillige. Kirkens samfunnsrolle er likevel langt mer omfattende enn å mobilisere frivillige. I tillegg til den rådende frivillighetspolitikken ønsker kirken en proaktiv politikk som omfatter hele sivilsamfunnet, også de store organisasjonene med et omfattende nettverk av tillitsvalgte, frivillige og ansatte fagpersoner lokalt, regionalt og nasjonalt. I dette perspektivet er Den norske kirke landets største aktør i sivilsamfunnet med personer og infrastruktur i alle lokalsamfunn.

Bærekraftsmålene forutsetter samarbeid mellom offentlige myndigheter og sivilsamfunnet for å nå de ambisiøse målene. Den norske kirke står i en unik posisjon til å samhandle og forene krefter med alle landets kommuner. Menighetenes arbeid bidrar til å oppfylle mange av målene, og det ligger godt til rette for aktiv samskaping. Kirken kan være etisk premissleverandør og samfunnsutvikler, sammen med alle private og offentlige gode krefter. Dette forutsetter at kirken er bevisst sin egenart og særlige kompetanse og forvalter sine ressurser til beste for dem vi er satt til å tjene. Skillet fra staten og rollen som en vesentlig sivilsamfunnsaktør har gitt kirken en ny identitet i et livsynsåpent samfunn. Forkynnelsen av nåden og frelsen i Kristus, nestekjærligheten og vernet om skaperverket, må formidles i ord og konkrete handlinger slik at det gir gjenkjennelse og mening for folk i dagens Norge. Klarer vi det, kan kirken både gi livsglede og hjelp til enkeltmennesker og samtidig være en konstruktiv sivilsamfunnsaktør.

Målsettingen for arbeidet med kirkelig organisering og ressursbruk må alltid være å gi best mulig rammevilkår for at kirken kan utføre sitt oppdrag. Oppdraget er det samme, men nå skal det utføres i et samfunn der kirkens tidligere privilegerte posisjon ikke lenger kan tas for gitt. Den norske kirke har fortsatt et stort ansvar og store ressurser og muligheter som landets desidert største trossamfunn. Sammen med andre kristne kirker skal vi være «kirke på nye måter» slik at kristen tro og kristne verdier fortsatt kan prege vårt samfunn.

Oppslutning om kirken

Oppslutningen om store og tradisjonelle kirker er i tilbakegang både i Europa og Amerika. Folkekirkene i Norden er ikke noe unntak. Tallene kan tolkes på to ulike måter: De går nedover, men de er samtidig fortsatt overraskende stabile. Mye av nedgangen er knyttet til demografi: Det er færre kirkemedlemmer blant femåringer enn blant 75-åringer i Norge. I det enkelte lokalsamfunn merkes ikke nedgangen så godt fra år til år. Ser vi på tallene nasjonalt og over tid, er trendene tydelige. Kanskje er det slik at kirken gjennom tiår har vendt seg til at oppslutningen synker litt. Kanskje har de vedvarende negative trendene gjort oss litt blinde og resignerte. Samtidig står mye på spill. Kunnskapen om kirke og kristen tro forvitrer fort når barn ikke døpes og unge ikke konfirmeres i samme grad som før. En folkekirke som ønsker

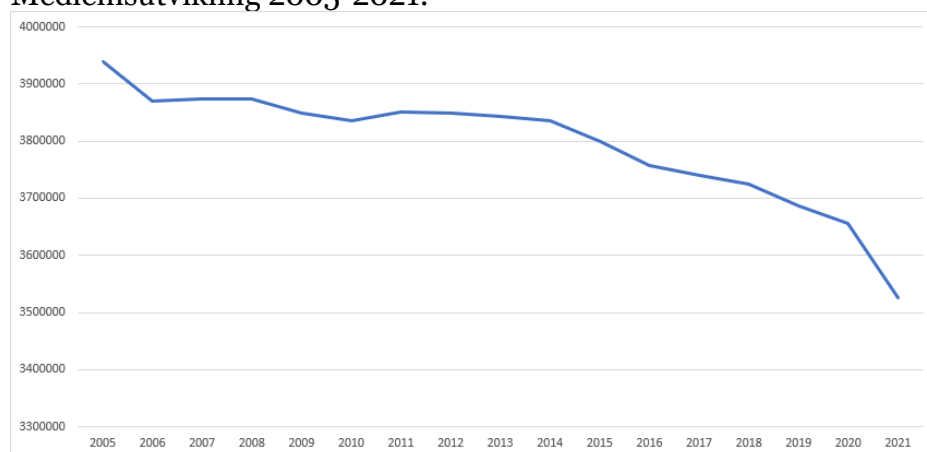
å være til stede over hele landet og omfatte alle mennesker som vil være med, trues av en fortsatt nedgang i oppslutningen.

Det er enklere å stille oss selv spørsmål enn det er å svare: Hvordan kan kirken bli mer synlig og hørbar med et ønske om å bety mer for flere? Hvordan kan vi utvikle en innovativ kraft blant kirkens folkevalgte, ansatte og frivillige der vi heier på hverandre, gir frihet til å prøve ut nye arbeidsmåter og tillater at ikke alt lykkes? Hvordan kan vi forkynne evangeliet på en måte som gir mening for de som i dag velger bort dåp, konfirmasjon, gudstjenestedeltakelse og medlemskap? Svarene ligger trolig i de skattene som kirken forvalter, i form av ord og sakramenter, kirkerom, salmer, tekster og tradisjoner. Det er dette som motiverer ansatte, folkevalgte og frivillige til innsats for kirken, og det er dette som også kan engasjere og berøre mennesker som vil tilhøre folkekirken. Disse skattene som har betydd noe for mennesker gjennom 2000 år, kan få betydning også for nye generasjoner, dersom kirken evner å formidle dem og gjøre dem tilgjengelige.

Tallenes tale

Livsriter er folkekirkenes ryggrad. I dag er det flere tilbydere enn noen gang og valgfriheten er reell både ved dåp, konfirmasjon, vigsel og gravferd. Vi må være kontinuerlig oppmerksomme på både kvalitet og tilgjengelighet. Det innholdsmessige, unikt kristne, i kirkens livsriter må forklares forståelig for medlemmene og kirkelige handlinger må være lett tilgjengelige. Vi kan ikke leve med at mennesker velger bort dåp fordi de ikke ringte i kontorets åpningstid eller det var fullt i søndagens gudstjeneste. Vi sørger ikke for god tilgjengelighet hvis vigslar bare kan skje på lørdager. Hvordan kan kirken snakke om livsritene slik at dørene åpnes for den brede folkekirken?

Medlemsutvikling 2005-2021:



Fallet i 2020 skyldes at tilhørige ble tatt ut av statistikken.

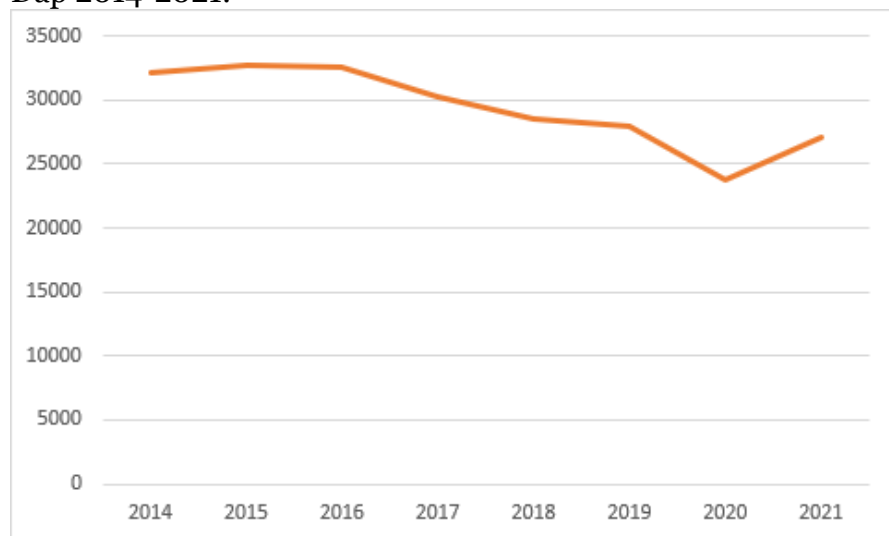
I 2019 fikk Den norske kirke gjennomført en framskriving av antall medlemmer. Den anslår at om lag halvparten av befolkningen i Norge vil være medlemmer i 2039. (Brunborg, <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres->

[kirken/kirkeradet/2019/juni/kr%2044.2-](#)

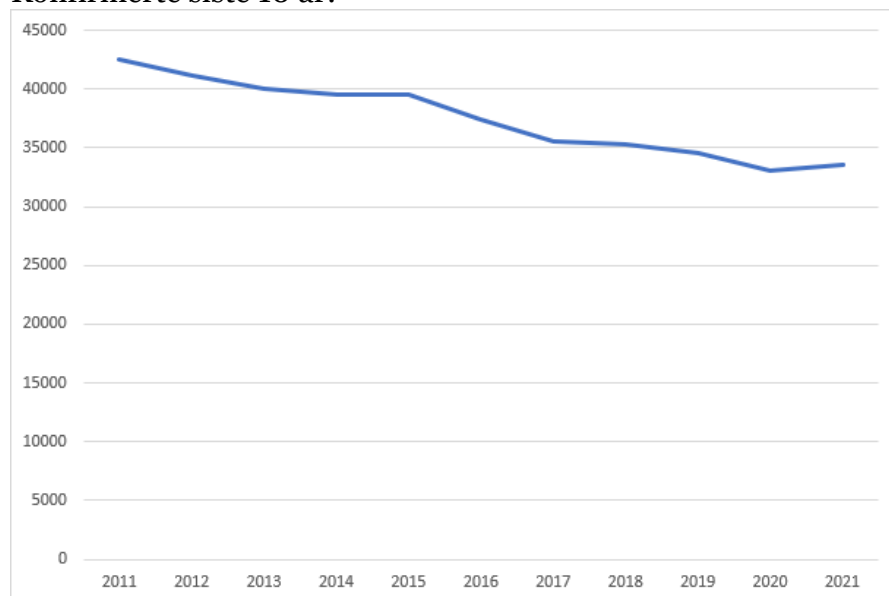
[19%20framskriving%20av%20antall%20medlemmer%20i%20den%20norske%20kirke.pdf\)](#)

En folkekirke er avhengig av at barn blir døpt. Kirkens tradisjon er at «slekt skal følge slekters gang» og at tro og praksis følger den enkeltes liv fra vugge til grav. I vårt samfunn svekkes mange av disse tradisjonene til fordel for mer individualistiske trender. Når folk flytter fra bygder med sterke familietradisjoner og til byene, svekkes ofte kontakten med kirken. Det er ikke intuitivt hvilken kirke man hører til. Den norske kirke må utvikle nytt relevant arbeid i byene som styrker tilhørighet og som oppleves relevant.

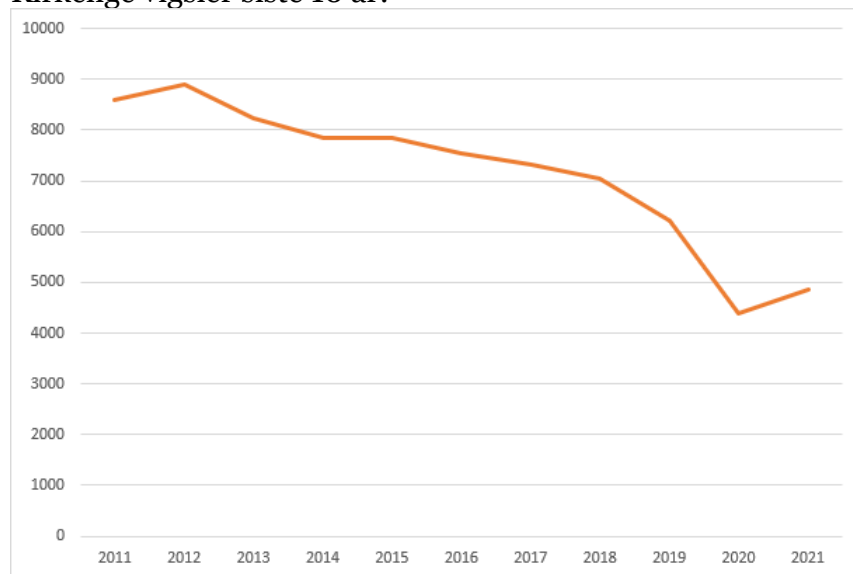
Dåp 2014-2021:



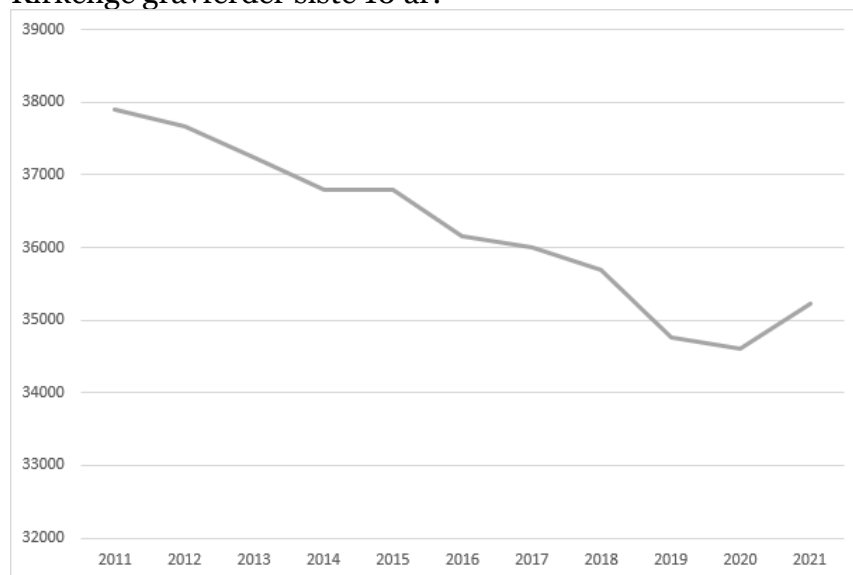
Konfirmerte siste 10 år:



Kirkelige vigsler siste 10 år:



Kirkelige gravferder siste 10 år:



Foreldre «forhandler» ofte med hverandre om dåp, og mange vil at barnet skal velge selv når det blir eldre. 13–14-åringene må ta krevende valg mellom ulike former for konfirmasjon. Eller kanskje foreldrene tilbyr en pengesum hvis de lar være å bli konfirmert. Mange tror at et kirkebryllup må være stort og flott og dyrt, skje inne i et kirkebygg og planlegges et år i forveien. Passer ikke dette inn i parets planer, finnes det andre tilbydere med enklere løsninger. Ønskene om personlig tilpasning i gravferder øker og kan komme i konflikt med vedtatte liturgier.

Det er ikke alltid enkelt å møte medlemmers spørsmål og tilby en ramme rundt tro og livstolkning. Omfattende medlemsundersøkelser de tre siste årene har gitt bedre innsikt i medlemmenes ønsker, forventninger og behov. Blant annet viser undersøkelsene at 7 av 10 under 30 år ville valgt å gifte seg i kirken, om de skulle

giftet seg nå. Flere enn 7 av 10 under 40 år ville døpt barnet sitt, og rundt to tredeler ville valgt kirkelig konfirmasjon dersom de skulle ta dette valget nå. 8 av 10 ønsker seg kirkelig begravelse.

Tilhørighet til kirken kommer særlig frem når det spørres om folks forhold til kirkebygg. Over halvparten av medlemmene sier kirkebygget betyr mye, mens nærmere 8 av 10 mener det er viktig for dem at deres kommune vedlikeholder sine kirkebygg. Dette tallet har økt blant medlemmer som sjelden eller aldri går i kirken. Kirkebygget blir stedet der «Gud bor», derfor blir en kirkebrann opplevd som svært dramatisk i et lokalsamfunn.

Å gjøre kirkebygget mer åpent og de kirkelige handlingene enda mer tilgjengelige for folk der de er i sitt liv, vil være en viktig oppgave for kirken framover. Dette skjedde mange steder under pandemien, og denne koronakreativiteten er viktig å videreføre. Det kan bety at en dåp er mulig på en vanlig ukedag, en vielse kan skje på en fredag formiddag og en begravelse på en mandag – nettopp for å kunne møte medlemmenes ønsker og behov på best mulig måte.

Mangfold, ulikhet og polarisering

Økonomisk og sosial ulikhet og polarisering øker i hele verden, også i Norge. Minoritetsgrupper rapporterer om mer trakassering og mobbing, rasismen trer frem i ulike sammenhenger og religion, etnisitet og seksuell identitet og orientering kombineres og forsterkes som identitetsmarkører. Politisk populisme og den tradisjonelle forståelsen av religion brukes for å begrense frihet og menneskerettigheter. Selv om alle kan si sin mening i sosiale medier, snevres ytringsrommet inn. Det liberale og livsynsåpne samfunnet har en «kanselleringskultur» mot mindretallsmeninger som ikke lenger er politisk korrekte.

«Kristennorge» er blitt mer mangfoldig, på grunn av økt innvandring av kristne fra ulike kulturer og av at nye kirker og menigheter er etablert. Deler av dette har tendenser til marginalisering, splittelser, reelt eller selvpålagt «utenforskap» og opplevelser av krenkelse og utestengelse.

Norges Kristne råd og Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn skaper mange arenaer for konstruktive samtaler. Med sin posisjon og størrelse har Den norske kirke et særlig ansvar for å bidra til disse fellesskapene og være en motkraft mot polarisering. I det ligger også å slå ned på forsøk på innskrenkning av trosfriheten, forskjellsbehandling og stigmatisering av minoritetsgrupper.

Å skape en sunn ytringskultur som kan demme opp mot polarisering er viktigere enn noen gang. Kommentarfeltene, også i kristelige dagsaviser, er fulle av personkarakteristikker som knapt kan gjentas, når for eksempel en kirkeleder har uttalt seg om en aktuell sak. Uenighet og saklig argumentasjon er et gode som hører kirken til, mange av kommentarfeltenes ytringer bidrar til det motsatte som øker

polarisering og avstand. Også kirken har et ansvar for å ta aktivt til motmæle. Vi må bidra til at respekt for mangfold og ulike standpunkt preger ytringskulturen.

Majoritet og minoriteter

Hvordan har majoriteten behandlet ulike minoriteter? Den norske kirke har vært og er det største trossamfunnet i landet. Det er lett å bli majoritetsblind, og vi må kontinuerlig reflektere over vår historie og hvordan kirken vil forme sin framtid. Forsoningsprosesser er viktige og nødvendige for å komme videre. Samtidig er de også tid- og ressurskrevende. De siste årene har kirken aktivt forsøkt å være et fellesskap med rom for ulikhet og der alle har like muligheter for å delta. Det har i mange år vært satset systematisk på likestilling, inkludering og mangfold som skal hindre diskriminering og skape trygge rom for alle.

Kirkens forhold til skeive har stått sentralt de siste årene, og det har blant annet blitt gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse som på ulike måter følges opp. Bispemøtet har kommet med en uttalelse i anledning 50-årsmarkeringen for avkriminaliseringen av seksuell omgang mellom menn. Fortsatt gjenstår det et forsoningsarbeid som også Kirkemøtet må gå inn i. I 2000 vedtok Kirkemøtet å be taterne om unnskyldning og tilgivelse for den urett og de overgrep som fra kirkens side er begått mot deres folk. Denne har av ulike grunner i liten grad vært fulgt opp med en fortsatt dialog. Nå har taterne ønsket å ta opp igjen denne kontakten.

Sannhets- og forsoningskommisjonen som behandler storsamfunnets forhold til samer, kvener og skogfinner, leverer sin rapport til Stortinget 1. juni 2023. Her vil kirken sannsynligvis få historier som må følges opp: Om opplevde overgrep fra kirken og forventninger om å være en likeverdig del av kirken i dag, med de særlige rettigheter som urfolk og nasjonale minoriteter har.

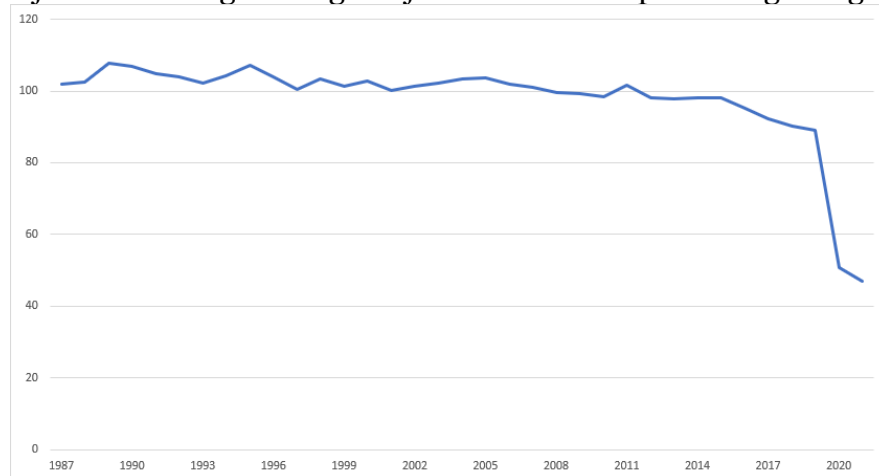
Behov for innovasjon og nyskapende kraft

I 2021 vedtok Kirkemøtet en ny strategi for Den norske kirke for perioden 2022-29. Som kirke ønsker vi å skape mer himmel på jord ved å åpne rom for tro, være der livet leves og være mer for flere.

Spørsmål rundt organisering av kirken i sivilsamfunnet har tatt mye tid og energi. Når dette nå er i ferd med å finne en retning kan kirkens ansatte og folkevalgte konsentrere seg om kirkens oppdrag og hvordan vi skal være kirke med et godt budskap for alle i dagens samfunn. Det haster å fokusere helt og fullt på denne delen av kirkens oppdrag: Kirken må bruke mest mulig krefter på å møte mennesker, og minst mulig krefter på interne forhold.

Den norske kirke har store ressurser i sine engasjerte frivillige, folkevalgte og ansatte som alle har et hjerte for kirken og vil dens beste. Disse kreftene må vi målbevisst kanalisere i en felles retning, slik at vi sammen nettopp kan skape mer himmel på jord.

Gjennomsnittlig antall gudstjenestedeltakere på søn- og helligdager, 1987 – 2021:



Oppslutning om hovedgudstjenesten har falt over mange år. Når folk ikke kommer til kirken, må kirken komme til folk. En viktig nøkkel er å få ulike arbeidslag og ressurser i kirken til å møte hverandre: menighetenes ansatte og arbeid må trekke veksler på den spesialiserte diakonien og kunnskapen som ligger der. Trosopplæringen må finne sammen med barne- og ungdomsorganisasjonenes arbeid. Misjonsarbeidet i menighetene må koples sammen med misjonsorganisasjonenes arbeid.

Det finnes allerede mange gode eksempler som viser at kirken spiller en vesentlig rolle i mange menneskers liv og hverdag: Menigheten i Enebakk etablerte en diakonal ressursgruppe, der frivillige med høy kompetanse på det offentlige hjelpeapparatet bistår mennesker med sammensatte utfordringer innen helse, økonomi og psykososiale forhold. Bærum utviklet for noen år siden samtaletilbudet 13-20, der kirken samarbeider tett med offentlige tjenester rettet mot unge. Dette tilbudet har spredt seg til en rekke andre steder i Norge.

Det kan handle om å arbeide målbevisst med kirke og kultur eller å finne nye måter å nå barn og unge med kunnskap om Bibelens innhold og kristen tro. Pandemien viste oss at små samlinger i kirken kan fungere godt parallelt med de store gudstjenestene. Arrangement utendørs og tilbud som aktivt når flere generasjoner sammen, fyller et behov for mange familier i en travel hverdag. Utenforskap, ensomhet og psykiske sykdommer rammer mange, og menighetene tilbyr steder som møter menneskers behov. Vi trenger å reflektere over hvordan koronatidens kreativitet i å møte mennesker på nye måter, fortsatt kan holdes levende.

Et viktig spørsmål er også hvordan vi gjør kirkens tilbud kjent for flere enn dem som allerede kommer regelmessig til kirken. Mange menigheter har opprettet konti på sosiale medier. Men hvis disse følges av et fåtall, når menigheten likevel ikke andre enn kjernetroppene. Her må det fortsatt nytenkes – som å bruke lokale kjøpesenterets infoskjermer, bli med på nasjonale satsinger på drop-in dåp, Lys

våken-helg og tilbud om åpne kirker, for å nyte godt av all mulig drahjelp slik at flere nås med informasjon om kirkens tilbud.

Fornyset satsing på barn og unge

En av tre unge har aldri lest i Bibelen (forside Vårt Land 29/6 22). Spørreundersøkelser fanger ikke nødvendigvis opp tilhørighet, praksis og ordløs tro, men peker likevel på hvilke utfordringer vi som kirke møter i dag.

Da trosopplæringen ble lansert for 19 år siden, var målgruppen døpte medlemmer. Et utvalg har kommet med mange forslag om veien videre for trosopplæringen. Disse danner grunnlaget for videre arbeid. Trosopplæringen har hittil handlet om barn og unge mellom 0-18 år. Med nedgangen i antall spedbarnsdåp, må målgruppen utvides til flere enn de døpte barna. Hvis barn selv skal velge dåp, må de ha tilgang på ressurser, miljøer og opplæring i kristen tro. Det er ikke lenger tilstrekkelig å tenke at denne opplæringen skal skje på fritiden i kirkens lokaler. Konkurransen om folks tid er stor, tilbudene mange. Selv ikke de som er aktivt med i menigheten blir hjemme en helg for å ta imot en fireårsbok. Hvordan kan kirkens trosopplæring videreutvikles for å nå bredere ut? Svaret kan ligge i et tettere samarbeid med skolen om opplæring knyttet til den kristne kulturarven. Det kan også ligge i at nye, interaktive ressurser, som filmer og spill, lages til bruk i storfamilien.

Utvalget peker også på det store behovet for mer kunnskap om kristen tro hos den voksne befolkningen. Det er ikke lenger mulig å lene seg på en felles kunnskapsbase fra skolens opplæring. På et tidspunkt blir spørsmålet «hvordan folk kan tro på en de ikke har hørt om».

Den norske kirke som arbeidsplass

En medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i kirken som ble gjennomført i 2021, viser at vi har svært mange høyt engasjerte medarbeidere over hele landet. Den sier også at vi er gode på relasjonsledelse, på å «se hverandre». Samtidig avdekker den en god del frustrasjon over uavklarte roller og ansvar. Det gir igjen lav score på oppgaveorientert ledelse - for få ledere setter retning og viser vei mot felles mål. Det kan øke faren for å bli «utbrent». Vi vil så mye at det gjør vondt å se at man ikke i større grad lykkes. Kombinert med fallende oppslutning om kirken kan mange stå i fare for å miste engasjement og «tro på prosjektet».

Yngre arbeidstakere er opptatt av at arbeidsgiveren er tydelig til stede med hjelp til å prioritere. De ønsker seg faglige miljøer å samhandle i. Å være en attraktiv arbeidsgiver må stå høyt på en kirkelig prioriteringsliste om vi fortsatt vil ha ansatte over hele landet. Da er det avgjørende nødvendig å komme videre med en organisering som gir bedre arbeidsbetingelser for alle som jobber sammen lokalt i kirken.

I 2020 initierte Den norske kirke en ekstern rapport om hvordan kirken kan bli en mer attraktiv arbeidsgiver. Ett funn i rapporten er at kirken ofte defineres av dens «ytterkanter». Det er mye oppmerksomhet omkring teologiske og kirkepolitiske uenighetspunkter, mens det er vanskelig å få øye på hva kirkens «misjon» er. Hva er vi til for, og hvorfor bør folk være med? I Den norske kirke har mange verdsatt en uenighetskultur som setter ytringsfriheten høyt. God plass til mange ulike folk med ulike holdninger og meninger har vært oppfattet som et «vern» mot ensretting og «foreningskristendom» og en garanti for den åpne folkekirken.

Sett utenfra blir bildet annerledes: kirken framstår som polarisert og oppstykket. Denne måten å tenke på kan bli et vesentlig hinder for å rekruttere nye medlemmer, frivillige, folkevalgte og ansatte. Er vi i en situasjon der enhet utad og det vi står sammen om, må betones og ytres sterkere i det offentlige rom? Bør flere av uenighetssakene tas på arenaer for intern dialog og utvikling?

Dette er viktige spørsmål, særlig i en tid der kirken fortsatt har store rekrutteringsutfordringer. Utfordringen gjelder også i andre samfunnssektorer som er avhengige av høy kompetanse. For å forbli en landsdekkende folkekirke er Den norske kirke avhengig av å rekruttere til alle stillinger i kirken.

Et sterkt kirkedemokrati

Et sentralt premiss for skillet mellom stat og kirke var at kirken bygget opp en troverdig demokratisk struktur. De siste årene har det vært arbeidet aller mest med valgordninger og mindre med innholdet i og oppgavene til de demokratisk valgte organene på alle nivåer. Som demokratisk folkekirke har vi her et dilemma: hvordan utrustes folkevalgte til å treffe sine beslutninger, samtidig som kirken ikke bruker en for stor del av sine ressurser på administrative stillinger som skal støtte de folkevalgte?

Demokrati- og folkevalgtutvalget har nå levert sin rapport der de anbefaler at folkevalgte gis tydeligere plass og rammevilkår i hele kirkestrukturen. Utvalget har blant annet undersøkt hvordan menighetsrådene blir understøttet av administrasjonene, og peker i rapporten på at det er behov for å styrke denne innsatsen knyttet både til saksforberedelse og møtegjennomføring. Et mulig virkemiddel kan ifølge utvalget være å opprette felles menighetsråd for flere sokn, slik at fellesrådenes administrasjoner får færre og større råd å forholde seg til i den daglige driften.

I tillegg anbefaler utvalget blant annet å styrke rådslederens formelle status knyttet til representasjon for kirkens organer. Alle folkevalgteverv skal godtgjøres økonomisk for å gjøre det mulig for flere å stille seg til disposisjon for å lede kirken, også slik at lokale forhold, for eksempel knyttet til økonomi tas hensyn til. Utvalget ber også om at det samiske kirkelige demokratiet gjennomgås på nytt etter at *Sannhets- og forsoningskommisjonen* legger fram sin rapport våren 2023.

Nye arbeidsområder

I kjølvannet av skillet mellom stat og kirke har staten satt i gang flere store prosesser. Kirken skal overta et stort antall presteboliger fra Opplysningsvesenets fond (Ovf) og er i ferd med å etablere et eiendomsselskap og en forvaltning av denne nye eiendomsmassen. Den er spredt ut over hele landet og skal brukes som bolig for prester og biskoper. Det kreves både økonomisk og juridisk spisskompetanse i tillegg til bygningsfaglig kompetanse i forvaltningen av dette nye arbeidsfeltet.

De resterende verdiene i Ovf skal benyttes til ett eller flere kirkebevaringsprogrammer. Her samarbeider kirken (KR og KA) tett med Riksantikvaren dette året for å tegne ut modeller for disse bevaringsprogrammene. Kirkemøtets vedtatte kulturarvstrategi er grunnlaget for dette arbeidet fra Den norske kirkes side, og vi forventer at kirken får en sentral rolle i både å utforme og gjennomføre bevaringsprogrammene. Lokalkirken vil få tilført midler fra staten på et nivå vi ikke tidligere har opplevd.

Arbeidet med å samle kirken til ett «IKT-rike» har pågått i ti år og vil fortsatt være svært viktig i årene som kommer. Viktige fellesløsninger på en rekke områder kan forenkle arbeidet og gi bedre funksjonalitet for ansatte og frivillige og gjøre kirken mer tilgjengelig for folk flest, samtidig som alle krav om personvern og sikkerhet innfris. Utfordringen med nye fellesløsninger er at de ofte må finansieres nasjonalt. Dette kan bli en utfordring hvis kostnadene må tas nasjonalt, mens gevinstene kan hentes ut lokalt. Her må vi sammen finne gode løsninger.

Kirkelige tilbud på nett fikk en enorm vekst under pandemien, og viste at kristent fellesskap kan oppleves på flere måter, også utenfor det fysiske kirkerommet. Dette arbeidet har gått inn i en ny fase, som handler om å gjøre godt kristent innhold lett tilgjengelig i ulike kanaler, både etablerte TV-kanaler og egne nasjonale kanaler. Om kirken skal kunne nå ut til alle sine 3,6 millioner medlemmer, må den være til stede der hvor folk er.

Vi har vært gjennom en pandemi der begrepene sikkerhet og beredskap fikk en helt ny betydning og alvorlighetsgrad. Krig, klimaendringer og et stadig skiftende trusselbilde øker behovet for en kontinuerlig beredskap. Vi trenger et mer systematisk arbeid med sikkerhet og beredskap for ansatte, bygninger og alle som bruker kirkene våre.

Til slutt

Den norske kirke rommer mye livskraft. Det er mange ressurser å glede seg over. Kirken betyr mye for enkeltmennesker, lokalsamfunn og det norske samfunnet som helhet. Ordet og sakramentene har en forvandlende kraft som går utover hva vi kan begripe. “Vi har denne skatten i leirkrukker, for at den veldige kraften skal være fra Gud og ikke fra oss selv” (2 Kor 4,7). Vi bærer dette sammen, på tvers av ulikheter og uenighet. Så lenge vi fortsetter å hente fra disse kildene, kan vi møte alle utfordringer. Å skape mer himmel på jord er en god visjon å strekke seg etter. En viktig oppgave er

å forene krefter til felles innsats for å opprettholde folkekirken som en fortsatt levende kirke med et godt budskap til alle mennesker.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

tid,

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	233	22/03414-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Forslag til svar på høring om budsjettering av kvalifiseringsstipender

Saksorientering

Den norske kirke har stort behov for å rekruttere til stillinger som kontor, kateket, menighetspedagog og diakon.

Generelt er rekrutteringssituasjonen vanskelig. Det er vanlig at det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stillingene og at det tilsettes personer som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene.

Mange av disse ønsker å ta utdanning som gir full kompetanse til stillingen. Vi ser at utdanningen bidrar til økt kvalitet i arbeidet, trivsel og stabilitet. Det er derfor svært ønskelig at flere av de som blir tilsatt i kirkelige stillinger uten full kompetanse tar den relevante fagutdanningen.

Dette kan være praktisk og økonomisk vanskelig. For å bøte på dette har Kirkerådet og KA samarbeidet om et forsøk med kvalifiseringsstipender. Dette har ført til at flere som allerede er i stilling har kunnet ta utdanning.

Nå ønsker Kirkerådet å gjøre ordningen med kvalifiseringsstipender permanent, for å styrke rekruttering og øke kompetansen blant ansatte i disse gruppene. Kirkerådet foreslår derfor å sette av 0,5 % av tildelingen til budsjetgruppe 2 til slike stipender.

Tildelingen i budsjetgruppe 2 går i dag til stillinger innen trosopplæring, diakoni og kirkelig undervisning i soknene, samt noe kirkemusikalsk arbeid. I 2022 er tilskuddet på 52 513 000 kroner. Dersom tilskuddet skal fordeles proporsjonalt mellom de ulike budsjettpostene i budsjetgruppe 2, vil dette innebære en reduksjon i tildelingen på 262 565 kroner.

Erfaringen fra de siste årene er at vakanser innebærer at hele tilskuddet ikke blir brukt, men blir omgjort til prosjektmidler. I tillegg har forholdet mellom tildeling og indeksjusteringer i trosopplæringen ført til at det også her er en margin å gå på. Administrasjonen kan derfor ikke se at forslaget gir negative konsekvenser som ikke kan forsvares med at en på denne måten vil få etablert et viktig tiltak for rekruttering, kvalitet og kompetanseheving i kirken.

De kirkelige fellesrådene som vil nyte godt av ordningen, vil lettere kunne tilrettelegge for ansatte som tar utdanning på en god måte.

Administrasjonen anbefaler derfor at Stavanger bispedømmeråd svarer slik på høringen:

*Stavanger bispedømmeråd takker for høringen om budsjettering av kvalifiseringsstipender.
Bispedømmerådet støtter forslaget.*

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd sender svar på høringen om budsjettering av kvalifiseringsstipender i samsvar med saksframlegget, med eventuelle endringer som kom fram i møtet.

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	232	19/02401-12	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
49/22	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Samarbeid med Bispehagen om samtaletilbud for kirkelige medarbeidere

Samarbeid med Bispehagen om samtaletilbud for kirkelige medarbeidere

Saksorientering

Det ligger innenfor bispedømmerådets helhetsansvar for arbeidet i bispedømmet å bidra til fellesløsninger og samtaletilbud for medarbeider i krevende situasjoner.

Stavanger bispedømmeråd har i deg et samtaletilbud for kirkelige medarbeidere i bispedømmet. På nettsidene presenteres Kirkens samtalesenter "Stallen" på følgende måte:

Kirkens samtalesenter "Stallen" er sted du kan snakke om privatlivet, tjenesten, kollegafelleskapet og det du ellers kjenner behov for. Senteret er et fristed, der du kan være trygg på at samtalene er taushetsbelagte.

Stavanger bispedømme har avtale med erfarne og dyktige fagpersoner om et samtaletilbud. Både ansatte i Stavanger bispedømmeråd, ansatte i fellesråd eller andre kristne organisasjoner kan nytte seg av tilbudet.

Ansatte i bispedømmerådet gjør avtaler direkte med veileder og betaler ikke for timene. Ansatte i fellesråd eller andre kristne organisasjoner gjør avtale om bruk av Stallen med sin arbeidsgiver og tar deretter kontakt med veileder for å avtale tid.

Det er innført en timepris på kr. 300,- for alle som ikke er ansatt i Stavanger bispedømmeråd. Faktura sendes arbeidsgiver etter hvert semester.

Vi som tar imot på samtalesenteret er:

Anne Berit Mathisen: er prest, med bakgrunn som menighetsprest, feltprest og sjømannsprest offshore. Hun har videreutdanning i PKU og psykologisk debriefing, med bred erfaring i ivaretagelse av personell etter beredskapshendelser.

Leif Lie-Bjelland: har vært sykehusprest ved Stavanger Universitetssykehus i over 40 år. Er godkjent arbeidsveileder og har pastoralklinisk utdanning.

Ta kontakt med en av oss når du trenger noen å snakke med!

Vi har taushetsplikt og rapporterer ikke navn til vår oppdragsgiver Stavanger bispedømmeråd.

Vi tar vanligvis imot for samtaler kl. 09.00-15.00 på onsdager, men også andre dager kan avtales ved behov.

Samtalesenteret holder til i sidebygningen til Bispegården, Duesvei 5 i Stavanger. Se våre telefonnummer og e-postadresser nederst på siden.

Stallen kan nå tilby veiledning på nett som et tilbud til de som enten bor langt unna eller av smittevernhensyn ikke kan komme til Stallen. Ta kontakt med Anne Berit Mathisen om dette passer bedre for deg.

Samtalesenteret tilbyr:

Sjelesorg

I perioder kan alle oppleve belastende livssituasjoner med slitasje, tretthet, sykdom eller konflikt i kjølvannet. I sjelesorg er det et åpent rom for å tale sant om livet, om relasjonen til oss selv, til Gud og til medmennesker.

Veiledning

Kirkelige medarbeidere er ofte alene i krevende arbeidssituasjoner, som for eksempel ved krisehåndtering, ulykker og gravferd m.m i veiledning kan vi bearbeide personlige erfaringer og søke etter alternative handlingsmønstre, og nye muligheter.

Åndelig veiledning

Som kristne medarbeidere berøres og utfordres troen vår. Ofte kan det være til hjelp å se nærmere på livssituasjon og tjeneste i lys av Guds bilde og selvbilde. Som medarbeidere kan vi styrkes av en medvandrer.

Selv om tilbudet i Stallen i hovedsak tilbys kirkelig ansatte, kan det også benyttes av rådsmedlemmer og frivillige medarbeidere som opplever krevende situasjoner i tjenesten.

Kirkens samtalecenter "Stallen" er lokalisert i en sidebygning til den tidligere bispeboligen i Stavanger. Opplysningsvesenets Fond solgte bispeboligen til Stiftelsen Domkirken sykehjem. Stiftelsen Domkirken sykehjem ble deretter omdannet til Stiftelsen bispehagen. Stiftelsen bispehagen presenterer sin virksomhet på følgende måte:

Bispehagen samtalecenter er et diakonalt tiltak for psykisk helsehjelp og livsmestring. Bispehagen er etablert i Bispeboligen i Stavanger. Det geografiske nedslagsfeltet for pasienter og konfidenter er Rogaland fylke.

Bispehagen skal være et senter for samtaler og terapi for mennesker i møte med deres eksistensielle utfordringer og angstrelaterte kriser. Et sted som gir rom for tro, håp og mening. Samtidig skal det være et sted for aktivitet, nyorientering og opplevelser.

Samtalesenteret fikk daglig- og faglig leder i 100% stillinger 1. september. For tiden arbeider i tillegg to personer deltid. Fram til nå har arbeidet i stor grad rettet seg mot klargjøringer av bygg og godkjenninger fra de rette instanser (Arbeidstilsyn, Brann og redning, Helse, Omregulering, Universell utforming).

Foreløpig består tilbudet av samtaler med psykologspesialist, og ganske snart tilbyr vi også par- og familieveiledning. På kort eller mellomlang sikt skal senteret også betjenes med medisinfaglig kompetanse. Senteret har i disse dager mottatt sine første pasienter/konfidenter.

Tilbudet skal utvides ytterligere. Vi ønsker å ha en prest tilknyttet fagteamet, for å utvide det tverrfaglige med et teologisk/filosofisk perspektiv på de eksistensielle livstema, samt Bispehagens verdier: Tro, Håp og Mening.

Bispehagen skiller klart mellom sjelesorg og terapi. Derfor ser vi nå på muligheter for å få tilknyttet to presteressurser: en som terapeut i fagteamet og en som driver pastoralklinisk praksis så som sjelesorg og veiledning.

Stavanger bispedømmeråd leier i dag lokaler for Stallen fra Bispehagen, og de ansatte har allerede innledet et uformelt samarbeid. Bispehagen skal tilby et samtaletilbud som ligger nær opp til det Stallen driver i dag. Ettersom Bispehagen og Stallen er lokalisert samme sted, er det naturlig å vurdere om det kan innledes et formalisert samarbeid.

Den mest nærliggende er å undersøke mulighetene og betingelsene for at virksomheten i Stallen overføres til Bispehagen. Stavanger bispedømmeråd vil i så fall kunne kjøpe samtaletimer fra Bispehagen. Kostnadene bør ikke overskride det som i dag brukes til husleie og lønn til veilederne.

Det er også mulig å se for seg andre samarbeidsformer, for eksempel at Stavanger bispedømmeråd fortsatt engasjerer veiledere og leier lokaler av Bispehagen. Det kan i så fall være aktuelt med et faglig og praktisk samarbeid med Bispehagen.

Uavhengig av hvilken samarbeidsform som blir valgt, vil samtalevirksomheten i Stallen bli sikret en bedre faglig utvikling gjennom tilknytning til fagmiljø og fagressurser i Bispehagen.

Et samarbeid med Bispehagen vil bidra til å støtte opprettelsen av et tilbud som vi ser behov for i Stavanger. Som arbeidsgiver og tilrettelegger for tillitsvalgte må vi nå ofte utenbys for å få tak i den kompetansen som Bispehagen tilbyr. Bispedømmets bruk av senteret vil dessuten støtte et senter med et diakonalt formål.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd ber stiftsdirektøren om å inngå en avtale med Bispehagen om et samarbeid om samtaletilbud for kirkelige medarbeidere i Stavanger bispedømme.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ragnhild Halle	631	22/02405-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
50/22	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Stilling som prosjektleder for Jubileum 2025

Vedlegg:

Samarbeidsavtale mellom Stavanger bispedømmeråd og Stavanger KF og Domkirken og St. Petri menighetsråd

Saksorientering

I Stavanger bispedømmeråds møte 24.11.2020 behandlet bispedømmerådet saken «Stavanger 2025 - Veivalg for kirkens jubileum» (sak 63/20).

Stavanger bispedømmeråd gjorde følgende vedtak:

1. Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kirkelige fellesråd og Domkirken og St. Petri menighet ønsker i fellesskap (som avtalepart betegnet «Den norske kirke») å inngå medarrangøravtale med Stavanger kommune for jubileet «Stavanger 2025».
2. Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kirkelig fellesråd og Domkirken og St. Petri menighet inngår en intern samarbeidsavtale som skal regulere forholdet mellom partene, og bidra til å sikre godt internt samarbeid, god ledelse og intern koordinering av arbeidet med jubileet.
3. Det opprettes en hovedkomite for Den norske kirkes jubileumsaktiviteter. Komiteen består av 12 medlemmer, fire fra hver av partene, og ledes av Stavanger biskop. Hovedkomiteen har ansvar for det totale kirkelige program, organisering og økonomi. Hovedkomiteen oppretter et arbeidsutvalg og et prosjektkontor som leder arbeidet på daglig basis.
4. Partene oppnevner sine representanter til hovedkomiteen. Det bør tilstrebes at komiteen har god kjønnsbalanse og at den har medlemmer i ulike aldre.
5. Det engasjeres en prosjektleder i 25% stilling med Stavanger bispedømmeråd som arbeidsgiver, i første omgang for perioden 2021 – 2022.
6. Det utarbeides felles visjon og hovedmål for kirkens jubileum. Disse vedtas i hovedkomiteen etter en prosess med bred involvering, innen 1. oktober 2021.
7. Bispedømmekontoret utarbeider utkast til intern samarbeidsavtale som forelegges partene for godkjenning.

Som et ledd i saken ble det vedtatt å inngå en samarbeidsavtale mellom de tre kirkelige aktørene som har eierskap til jubileet: Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kirkelig fellesråd og Domkirken og St. Petri menighet. Samarbeidsavtalen omtaler blant annet organisering og økonomi:

Det engasjeres prosjektleder i 25 % stilling med Stavanger bispedømmeråd som arbeidsgiver, i første omgang for perioden 2021 – 2022. ...

Prosjektleder lønnes av Stavanger bispedømmeråd i 25 % stilling i perioden 01.01.21 - 21.12.22.

Fra og med 01.01.23 tas det sikte på å øke stillingen som prosjektleder. Størrelse av stilling og finansiering avklares mellom partene i god tid før årsskifte 22/23....»

Erfaringen i arbeidet med jubileet viser at det nå er behov for å øke stillingen som prosjektleder.

I møte 04.10.2022 gjorde Domkirken og St. Petri menighetsråd følgende vedtak:

Menighetsrådet vil berømme Bispedømmet for å ha finansiert prosjektlederstillingen i 25% i perioden frem til 1.januar 2023, og samtidig takke Øivind Holtedahl for arbeidet han har utført som prosjektleder.

Domkirken og St. Petri menighet vil bidra til at Kirken i Stavanger på helhetlig basis gjennomfører et ambisiøst jubileumsprogram, så vel i jubileumsåret som i årene før og etter.

Menighetsrådet tar til etterretning at både bispedømmerådet og fellesrådet, som meddelt i Hovedkomiteens møtet 3.oktober 2022, hver vil bidra med inntil en tredjedel av lønnsmidlene til prosjektleder i inntil 3 år.

Menighetsrådet bidrar med 33% stillingsressurs til en prosjektleder stilling for jubileet i 2025 så fremt våre samarbeidspartnere gjør likelydende vedtak. Resten av de 2 millionene benyttes til konkrete jubileumsprosjekter etter nærmere vedtak i menighetsrådet.

I saksfremlegget om driftsbudsjettet for Stavanger kirkelige fellesråd for 2023 (FR-sak 34/22) står det at:

I tillegg til de tekstlige presentasjoner som gjøres i vedlegget, vil kirkevergen jobbe for at det i driftsbudsjettet innarbeides lønnsmidler til 33%-50% prosjektlederstilling for planlegging og gjennomføring av jubileet Stavanger 2025. Dette en stilling i perioden 2023-2025 og et samarbeid med bispedømmerådet og muligens Domkirken og St Petri menighetsråd.

Driftsbudsjettet ble vedtatt i samsvar med saksfremlegget. Stavanger kirkelige fellesråd er derfor beredt til å dekke deler av utgiftene til en prosjektlederstilling for kirkens markering av Stavanger 2025 i en 3-årsperiode.

Stavanger kirkelig fellesråd og Domkirken og St. Petri menighetsråd har således vedtatt å bidra midler til 33% stilling hver. Det er ønskelig at Stavanger bispedømmeråd bidrar med tilsvarende prosent slik at det blir mulig å lyse ut full stilling som prosjektleder for jubileet, og at hver av samarbeidsaktørene bidrar med en tredjedel hver.

Det vil også være behov for noe midler til aktivitet knyttet til stillingen og jubileet. Det vil bli lagt inn som forslag i saken om budsjett for år 2023.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd vil bidra med inntil 33% stillingsressurs i tre år til prosjektleder for jubileet 2025.

SAMARBEIDSAVTALE

mellom

henholdsvis

Stavanger bispedømmeråd,

Stavanger kirkelige fellestråd

og

Domkirken og St. Petri menighetsråd

som sammen vil framstå som

Kirken i Stavanger

om organisering og samarbeid

for kirkens rolle i og feiring av jubileet
Stavanger 2025



§ 1 FORMÅL

I 2025 feirer Stavanger by, Stavanger domkirke og Stavanger bispedømme alle 900 år. Kirken ser dette som en unik strategisk mulighet til å feire folkekirkens betydning gjennom århundrene og til å gjenoppdage Domkirken og dens betydning som en åpen kirke med Jesus Kristus i sentrum. Jubileumsfeiringen skal bidra til å vise en kirke som tror, bryr seg, åpner, deler og inviterer. Barn og unge er en særskilt målgruppe for jubileumsfeiringen.

Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kirkelige fellesråd og Domkirken og St. Petri menighetsråd vil samarbeide om jubileumsfeiringen og legge til rette for en overordnet planlegging og gjennomføring av jubileet.

Denne avtalen har som formål å regulere forholdet mellom partene slik at kirken framstår som en aktør i dialogen og samarbeidet med Stavanger kommune i planlegging og gjennomføring av jubileet 2025. Avtalen skal bidra til å sikre intern koordinering og god ledelse og således legge til rette for godt samarbeid mellom de kirkelige aktørene.

§ 2 AVTALEPERIODE

Avtalen gjelder fra signeringsdato og til og med 01.06.2026. De tre kirkelige aktørene vil i denne perioden samarbeide om planlegging, gjennomføring og evaluering av kirkens jubileumsfeiring2025

§ 3 ORGANISERING

HOVEDKOMITÉ

Det opprettes en hovedkomite for Kirkens jubileumsfeiring. Partene oppnevner sine representanter til hovedkomitéen. Komiteen består av 12 medlemmer, fire fra hver av partene, og ledes av Stavanger biskop. Hovedkomiteen har overordnet ansvar for det kirkelige program, ledelse og koordinering av dette, herunder å sørge for at innhold og aktiviteter i kirkens jubileumsprogram bygger opp under visjon og tema kirken har valgt for jubileet.

Hovedkomiteen oppnevner de komiteer og utvalg mv som er nødvendige for å planlegge og gjennomføre jubileumsaktivitetene. Bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd kan nedsette egne komiteer med egne mandat for ulike typer arrangementer. Hvert råd har ansvar for å samarbeide tett med prosjektleder/hovedkomite med sikte på at arrangementene inngår i den helhetlige programtenkningen.

Hovedkomiteen holder kontakt og samarbeider med Stavanger kommune og øvrige medarrangører.

Hovedkomiteen har ansvar for at det foreligger budsjett og finansieringsplan for de ulike jubileumsarrangementene.



PROSJEKTLEDER

Det engasjeres en prosjektleder i 25% stilling med Stavanger bispedømmeråd som arbeidsgiver, i første omgang for perioden 2021 – 2022. Prosjektleder arbeider på vegne av hovedkomiteen og er sekretær for denne.

Prosjektleder vil ha som hovedoppgave å lede og koordinere planlegging av Kirkens jubileum 2025.

Prosjektleder er koordinator og sekretær for hovedkomiteen og skal også bidra til god dialog med og informasjonsflyt mellom de ulike kirkelige aktørene.

Prosjektleder opptrer på hovedkomiteens vegne i dialog med Stavanger kommunes administrasjon.

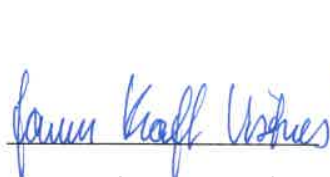
§ 4

ØKONOMI

Prosjektleder lønnes av Stavanger bispedømmeråd i 25% stilling i perioden 01.01.21 – 21.12.22.

Fra og med 01.01.23 tas det sikte på å øke stillingen som prosjektleder. Størrelse av stilling og finansiering avklares mellom partene i god tid før årsskiftet 22/23.

Eventuelle møteutgifter som bevertning og lokaler i forbindelse med arbeid i hovedkomiteen belastes Stavanger bispedømmeråd. Eventuelle reiseutgifter belastes oppnevnte organ. Øvrige utgifter knyttet til planlegging og gjennomføring av jubileet avklares med, og belastes henholdsvis Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kirkelige fellesråd og Domkirken og St. Petri menighetsråd.



Stavanger bispedømmeråd



Stavanger kirkelige fellesråd



Domkirken og St. Petri menighet

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	570	22/00709-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Oppnevning av valgråd for Kirkevalget 2023

Saksorientering

Bispedømmerådet skal oppnevne et valgråd til å styre valget av representanter til bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Kirkevalgreglene § 4-3 lyder som følgende:

Bispedømmerådet skal i god tid før valget oppnevne et valgråd på fem medlemmer og to varamedlemmer til å styre valget. Det bør tilstrebes god aldersfordeling, lik kjønnsfordeling og kirkepolitisk bredde ved oppnevningen. Daglig leder av bispedømmerådets virksomhet eller den vedkommende utpeker, er sekretær for valgrådet.

Valgrådet skal sikre at valget blir godt organisert. Det skal se til at det blir avholdt i henhold til regelverket. Det skal også sikre at valget blir åpent og demokratisk, slik at forhold ved valgorganiseringen ikke begrenser velgerne sin mulighet til å få informasjon og ha et godt utvalg kandidater å stemme på. Einav de konkrete oppgavene for valgrådet er å ha ansvar for hvilke spørsmål kandidatene blir pålagt å svare på.

Med referanse til kirkevalgreglene § 4-3, og saksorientering i bispedømmerådsmøte, 05.09.2022, presenterer administrasjonen følgende fem kandidater og to varamedlemmer som har sagt ja til å stille som medlemmer i valgrådet:

- Steinar Skartland (64), seniorrådgiver, leder for Valgråd 2019, deltatt i nominasjonskomite for bispedømmeråd, erfaring som medlem av fellesråd og menighetsråd
- Solveig Bryngelsson (62), daglig leder Hundvåg sokn, varamedlem i Valgrådet 2019, erfaring som medlem i menighetsråd

- Gyrid Espeland, (69), vikar daglig leder i Eigerøy sokn, medlem av Stavanger bispedømmeråd, erfaring som medlem av menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd
- Lars Tore Anda, (64) sokneprest Avaldsnes sokn, tidligere bispedømmerådsmedlem
- Knut Petter Oftedal, tidligere medlem i Ungdomsrådet

Varamedlemmer:

- Jan Ketil Bjerkreim, (53), Service Delivery Manager, medlem av Sunde menighetsråd og Stavanger kirkelige fellesråd
- Navn på andre varamedlem ettersendes.

Alle de spurte blir regnet som personer som kan bidra aktivt, kompetent og på ulike måter i valgrådet sitt arbeid. Deres egne kirkepolitiske standpunkt er ikke kartlagt i detalj, men ut fra det kjennskapet administrasjonen har til de spurte, vil både nødvendig politisk bredde og god dømmekraft i forhold til valgrådets rolle være trygga med denne sammensetningen.

Valgrådet konstituerer seg selv, og det velges en leder og en nestleder.

Forslag til vedtak

Følgende personer oppnevnes til å være medlem av valgrådet for Kirkevalget 2023:

- Steinar Skartland
- Solveig Bryngelsson
- Gyrid Espeland
- Lars Tore Anda
- Knut Petter Oftedal

Varamedlemmer:

1. Jan Ketil Bjerkreim
- 2.

Filene ble ikke funnet. De er enten slettet, eller sjekket ut.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Øen	422	22/03675-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Møte mellom bispedømmerådet og ungdomsrådet

Vedlegg:

«Konfirmasjon» - resolusjon fra UT 2021

«Ung frivillighet» - resolusjon fra UT 2021

Saksorientering

Den norske kirke er en demokratisk organisasjon, hvor alle døpte er medlemmer med rett til å bestemme. I 1993 satte Kirkemøtet som mål at minst 20% av representantene i de kirkelige rådene skulle være ungdom under 30 år.

I Den norske kirke er det etablert en egen struktur for ungdomsdemokratiet for de som er i alderen 15-30 år. Denne strukturen består av et Ungdomsting, Ungdomsråd, Ungdommens kirkemøte og Utvalg for ungdomsspørsmål.

Ungdomstinget i Stavanger bispedømme er et årlig møtepunkt hvor målet er å samle ungdom i Den norske kirke til læring, utveksling av erfaringer og inspirasjon til videre arbeid. Ungdomstinget tar opp aktuelle saker oppnevnt av Ungdomsrådet som berører barn, ungdom og unge voksne i Den norske kirke.

På Ungdomstinget velges det et Ungdomsråd som arbeider med oppfølging av Ungdomstingets beslutninger og uttalelser.

Ungdomsrådet har ansvar for planlegging av Ungdomstinget, med bistand fra Bispedømmerådets administrasjon.

Ungdomsrådet ønsker at Ungdomstinget skal være et kjent og etterspurt arrangement av ungdommer i Stavanger bispedømme. I tillegg til å kunne påvirke gjennom saksarbeid, er det også et mål at Ungdomstinget kan bygge kompetanse, være relasjonsbyggende og styrke ungdomsarbeid i menigheter.

Bispedømmerådet vedtok, på bakgrunn av Ungdomsrådets anbefaling, høsten 2021 et nytt mandat for Ungdomstinget som en håper gir større mulighet for måloppnåelse for Ungdomsrådet, og bedre mulighet for tilpasning til skriftende trender og ønsker i ungdomskulturen.

Ungdomstinget 2021 behandlet blant annet sakene «Konfirmasjon» og «Ung frivillighet», i tillegg til at det ble gjennomført seminar om trosforsvar, ekskursjon m.m.

Det arrangeres ungdomsting i alle bispedømmer i Den norske kirke. Alle har det til felles at Ungdomstinget velger et ungdomsråd, som i sin tur velger to delegater som sendes til Ungdommens kirkemøte. Samtidig ser en at det ikke er like rammer for gjennomføring av Ungdomstingene i de ulike bispedømmene, som også gir utslag på deltakelse og opplevelse av Ungdommens Kirkemøte.

Stavanger bispedømme har siden 2017 hatt samtaler med kolleger i andre bispedømmer rundt denne tematikken, og drøftet ulike tiltak som kunne vært til styrke for det enkelte bispedømmet i denne sammenhengen.

Disse samtalene var bakgrunn for en Ungdomsrådssamling på Clarion Energy hotell i Stavanger for Nidaros, Bjørgvin, Stavanger og Agder og Telemark den 17-19 juni 2022. Å skape relasjoner på tvers av bispedømmene, lære mer av hverandre og bli opplært i hvordan arbeide med saksarbeid var noen av målene for samlingen.

Evalueringen viser at denne samlingen var udelt positiv og en praksis en ønsker å videreføre. Det oppleves som både lærerikt og inspirerende for medlemmene i Ungdomsrådet.

Hvert år møtes Ungdomsrådet og Bispedømmerrådet i Stavanger til en samtale. På møtet 25.10 kommer leder i Ungdomsrådet, Aksel Johan Lund, og orienterer om Ungdomsrådets arbeid og den kommende UT-konferansen.

Bispedømmerrådet inviteres til å gi respons og snakke om

- Veien videre for ungdomsdemokratiet?
- Hvordan bispedømmerrådet og menighetene kan åpne for at ungdom får større plass og anledning til å prege kirken.
- Om det er noe i notatene til UT-konferansen rådet allerede nå ser det er viktig å jobbe videre med.

Forslag til vedtak

Bispedømmerrådet takker for orienteringen og ber om at det arbeides videre med ungdomsdemokratiet og ungdom i kirken, ut fra mandatet, gjeldende strategi og innspill fra samtalen i møtet.

Ungdomstinget 2021 – Stavanger Bispedømme

Resolusjon: Ung frivillighet

Unge frivillige deltar i menigheter med mangfoldige oppgaver, som konfirmant-/ungdomsleder, medliturg, teknikere, miljøskaper, arrangementsansvarlig, leder i trosopplæringen og mye mer. Mange menigheter i Den norske er avhengige av frivillige for at arbeidet skal gå rundt. Noen steder fungerer dette godt, mens andre menigheter sliter mer med å ha nok frivillige, særlig blant de unge. I forbindelse med markering av frivillighetens år, og satsing på frivillighet, ønsket Ungdomsrådet å sette søkelyset på frivillighet blant unge i Den norske kirke under Ungdomstinget 2021.

De fleste av deltagerne på Ungdomstinget ser på seg selv som frivillige i sin menighet, og de aller fleste engasjerer seg enten fordi de kommer fra en kirkeaktiv familie, eller fordi de ble utfordret under eller etter konfirmasjonstiden. Flere uttrykker et ønske om å ha flere unge frivillige i sin menighet, og savner fellesskap med andre unge frivillige.

Flere av deltakerne opplever at presset kan bli stort på dem som frivillige. Det er mange oppgaver som skal gjøres, og kanskje ikke alt for mange frivillige. I noen tilfeller er det også flere ulike ansatte som spør de samme frivillige, uten at de ansatte dermed er klare over arbeidsmengden de ulike frivillige dermed får. For mange kan det være vanskelig å si nei, og det er ofte ungdommene selv som må sette grenser.

Det å bli sett går igjen som en viktig faktor for å trives som frivillig. Ungdommene vil gjerne at de ansatte ser den enkelte, og at de sammen finner ut hvilke oppgaver som kan passe for dem, og følger opp jevnlig, for å passe på at de trives og ikke har for mange oppgaver.

Deltakerne på UT ser på frivillighet som viktig, og som en måte å vokse inn i et kristent fellesskap på, og en gave til Gud, slik noen beskriver det. Likevel er det flere utfordringer som kommer frem som det er viktig at kirken arbeider med, dersom man skal rekruttere og bevare unge frivillige også i fremtiden.

Utfordringer til videre arbeid med ung frivillighet:

- Menigheter må koordinere bedre hvordan de kommuniserer med frivillige, slik at ikke enkelte får for mange oppgaver
- Det å se, og følge opp, den enkelte, er viktig for trivsel i lengden
- Fellesskap er viktig for trivsel, og man kan gjerne samle unge frivillige fra flere menigheter dersom det er få i egen menighet
- Man må synliggjøre bredden i hva man kan være med på som frivillig, slik at flere kan finne oppgaver de trives med

Ungdomstinget 2021 – Stavanger Bispedømme

Resolusjon: Konfirmasjon

Den norske kyrkja har i ei årrekke hatt ei aktiv satsing på ungdom. Eit av dei områda der kyrkja har hatt desidert mest kontakt med unge, er konfirmasjon. I 2019 viser statistikk frå Statistisk Sentralbyrå at framleis konfirmerer heile 54,4% av 15-åringar seg i kyrkja. Dersom kyrkja skal lukkast i å nå unge menneske med evangeliet, og få dei til å kjenne seg heime i kyrkja, er det avgjerande at konfirmantane møter kyrkja på ein god måte i konfirmasjonstida.

Arbeidet med denne saka under UT 2021 tyder derimot på at mange slett ikkje har eit positivt inntrykk av konfirmasjonstida. Deltakarane på UT har i mange tilfelle blitt verande aktive i kyrkja på tross av konfirmasjonstida, heller enn på grunn av denne, sjølv om det finst enkelte unntak. Mange beskriv konfirmasjonstimar som liknar skuleundervisning, og, slik ein av deltakarane uttrykker det, «det er jo dritkeisamt». Somme har erfaring med undervisningar som gjer bruk av meir dialogiske metodar, som samtalegrupper og husfellesskap, og beskriv desse som langt meir givande enn vanleg undervisning med avsendar og mottakar.

Somme kyrkjelydar har meir aktivitets-baserte konfirmantopplegg, og dette verkar å appellere i mykje større grad til fleire av deltakarane. Ein deltakar uttrykker godt kontrasten mellom eit typisk undervisningsbasert konfirmantopplegg, og andre deler av trusopplæringa:

Eg føler at når eg er med på til dømes Lys Vaken med småungane, så er det konstant noko som skjer, det er konstant noko å vere med på. Mens med ein gong ein er konfirmant, så skal ein oppføre seg som vaksne, og berre sitja stille i benkeradane. Me gjer heilt det same som bestemor gjorde. Dersom ein har aktivitetar konstant for 10-12-åringar ein kveld, då må me klare dette for ungdommar òg.

Mange av deltakarane beskriv innhaldet i deira konfirmasjonsundervisning, som i stor grad dreier seg om ting som Bibelen, kyrkja, gudstenesta, dåp og nattverd. Dette ser dei fleste på som uinteressante tema for ungdommar flest. I tillegg er det fleire som fortel at tema dei gjerne er opptekne av – som legning, seksualitet, sosiale media, og trusforsvar – ikkje er med i undervisninga, slik at ungdommane saknar rom for å snakke om ting dei verkeleg bryr seg om.

Somme deltakarar understrekar òg ei utfordring med å vere ei brei folkekyrkje, nemleg at mange konfirmantar i hovudsak vel å konfirmere seg på grunn av tradisjon, sosialt press, eller pengegåver. Det gjer det vanskelegare for dei som faktisk er interesserte i å lære meir om kristen tru og tradisjon å få like stort utbytte av konfirmanttida som det dei elles føler dei kunne fått.

Utfordringar til vidare arbeid med konfirmasjon:

- Konfirmantlærarar kan gjerne bruke meir varierte og dialogiske metodar i undervisninga
- Aktivitetsbaserte konfirmantopplegg kan vere engasjerande for mange, og fleire kyrkjelydar bør ta dette inn
- Tema for konfirmantundervisninga bør vere innom ting som engasjerer og opptek ungdom, som legning, seksualitet, sosiale media og trusforsvar
- Å ha mindre grupper med rom for samtale og å sjå den enkelte konfirmant opplev mange som svært positivt



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Øen	720	22/03676-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Møte mellom bispedømmerådet og Samarbeid Menighet og Misjon (SMMS)

Vedlegg:

Mandat for Samarbeid menighet og misjons (SMM) i Stavanger bispedømme 2022-2027

Saksorientering

Den norske kirke (DNK) er ifølge sin selvforståelse en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke. Alle døpte er gjennom menigheten og sammen den verdensvide kirke sendt til verden for å dele tro og liv, kjempe for rettferdighet og invitere til fellesskap over ulike grenser.

Samarbeid Menighet og Misjon ble i 1994 etablert med det formål å bidra til å virkeliggjøre menighetenes misjonsoppdrag og styrke misjonsengasjementet i DNKs menigheter.

SMM sin visjon er «Misjonerende menigheter – der evangeliet frigjør og utrunder mennesker til å dele troen gjennom nærvær, handling og ord, lokalt og globalt».

SMM presenteres som en nettverksorganisasjon som vil være et bindeledd på tre måter: 1) mellom lokalt og globalt arbeid i Den norske kirke, 2) mellom Den norske kirke og SMM-organisasjonene, og 3) mellom teori og praksis når det gjelder misjon.

SMM-rådet er øverste organ for samarbeidet. Våren 2019 vurderte de at det var en strategisk viktig tid for å evaluere SMM som helhet, blant annet rammer for medlemskap og samarbeid, struktur, økonomi og misjonsforståelse.

Januar 2020 ble en evalueringsrapport av SMM presentert, og den konkluderte med at SMM burde opprettholdes. Samtidig ble det understreket at det var behov for videreutvikling. Et av spørsmålene knyttet til rapporten var i henhold til organisering regionalt. Tradisjonelt har det vært et utvalg for SMM i hvert bispedømme, i Stavanger kalt «Samarbeid Menighet og Misjon Stavanger» (SMMS).

Stavanger bispedømmeråd vedtok i sitt møte den 23. mars 2022 å fortsette med SMM utvalg i bispedømmet, og utformet samtidig er mandat i den sammenhengen. SMMS ble presentert dette mandatet i sitt møte en 2. juni 2022, og gjorde et enstemmig vedtak om å fortsette med utvalget gitt de nye rammene som var presentert i mandatet.

Hvert år møtes SMMS og Bispedømmerrådet i Stavanger til samtale. På møtet den 25.10 kommer leder for SMMS, Evy Torunn Nyvoll (NMS), og gir en orientering Bispedømmerrådet inviteres til å gi respons til orienteringen.

Forslag til vedtak

Bispedømmerrådet takker for orienteringen og vil følge med på arbeidet med misjon i Stavanger bispedømme.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Øen	723	22/00677-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	

Samarbeid med SMM organisasjonene fra 2022

Saksorientering

Sammen om misjonerende menigheter

Mandat for Samarbeid menighet og misjon (SMM)
i Stavanger bispedømme 2022-2027

Bakgrunn

Samarbeid menighet og misjon (SMM) ble først etablert etter et vedtak i Kirkemøtet i 1993 og etter vedtak i de respektive misjonsorganisasjoners landsstyrer i 1994. Etter en prosjektperiode ble SMM etablert som en fast ordning i år 2000.

SMM har hatt regionale utvalg i hvert bispedømme, i Stavanger kalt *Samarbeid Menighet og Misjon Stavanger (SMMS)*.

Stavanger bispedømmeråd har hatt flere femårs avtaler med SMM. I disse avtalene forpliktet en seg blant annet forpliktet seg til å finansiere en misjonsrådgiverstilling i samarbeid med alle parter i avtalen. Nåværende avtale ble inngått i 2017.

Etter at SMM fylte 25 år ble det i 2019 foretatt en evalueringsprosess. Prosessen gav noen anbefalinger om endringer, men i stort anbefales det å videreføre SMM-samarbeidet. Etter samtaler med de forskjellige partene har man kommet fram til en forståelse med følgende hovedpunkter:

- Bispedømmene overtar det økonomiske ansvaret for misjonsrådgiverstillingene
- Det er opp til hvert enkelt bispedømme å organisere SMM-arbeidet på den måten man finner det hensiktsmessig
- Arbeidet bør koordineres gjennom en misjonsrådgiverstilling (minst 50 % stilling)
- SMM-arbeidet bør settes inn i en større sammenheng knyttet til kirkens globale oppdrag. Derfor er det naturlig at misjonsrådgiver også faglig er knyttet opp til annet internasjonalt arbeid, som blant annet vennskapsrelasjoner, Kirkens Nødhjelp, migrasjon, bærekraft, økumenikk og religionsdialog.

SMMS har enstemmig uttalt et ønske om å fortsette samarbeidet med et felles utvalg, men med visse justeringer.

Etter dette er det behov for en ny forankring av arbeidet i SMMS. I og med at partene ikke lenger har felles ansvar for en stilling, er det likevel ikke samme behov for en formell avtale om stillingen og innholdet i denne. Ansvar og innhold i misjonsrådgiverstillingen er tenkt videreført og videreutviklet, i tråd med de ovennevnte anbefalingene fra nasjonalt nivå. Samtidig ligger det nå til bispedømmerrådet selv å styre dette. Selve stillingen og dens innhold trenger ikke forankres i en regional avtale med organisasjonene.

Samtidig vil det være nyttig om bispedømmerrådet fastsetter et mandat for SMMS. SMM-organisasjonene inviteres til å delta i det regionale samarbeidet, uten at det er behov for en avtale med hver enkelt organisasjon om at dette skal skje. Organisasjonene har signalisert at de fortsatt er interesserte i å delta, noe som er naturlig ut fra mulighetene samarbeidet gir. SMMS er et viktig kontaktpunkt mellom Den norske kirke og organisasjonene i bispedømmet og bidrar til at misjonsarbeidet får fokus i bispedømmet og når lenger ut i menighetene.

På bakgrunn av dette foreslås det at SMM-samarbeidet i Stavanger bispedømmet får følgende mandat:

1. Mål for SMM i Stavanger bispedømme

Stavanger biskop og bispedømmerråd vil i ord og handling delta i kirkens globale oppdrag. I ord og handling vil vi forkynne evangeliet og delta i fellesskapet med kirker i hele verden.

Den norske kirke utøver viktige deler av sitt misjonsoppdrag gjennom samarbeid med misjonsorganisasjonene i SMM-samarbeidet. SMM-samarbeidet skal gi misjonsorganisasjonene en velfungerende plattform for å utfordre menigheter til å engasjere seg for misjon og legge til rette for at de kan bidra. Samarbeidet skal gi biskop og bispedømmerråd kontakt med arbeidet i misjonsorganisasjonene og mulighet til å fremme dette i regionalt og lokalt kirkelig arbeid.

2. SMM- organisasjonene

Stavanger biskop og bispedømmerråd samarbeider med partene i Det nasjonale SMM-samarbeidet. For tiden er dette.

- Det Norske Misjonsselskap
- Normisjon
- Den Norske Israelsmisjon
- Areopagos
- HimalPartner
- Misjonsalliansen
- Stefanusalliansen

Disse organisasjonene inviteres til samarbeid om tiltak og til regelmessige møter i SMMS-Samarbeidsrådet for menighet- og misjon i Stavanger bispedømme. Hver organisasjon inviteres til å velge én representant, med varamedlem, til SMMS. Representantene sitter for to år av gangen, men kan be om å bli erstattet underveis i perioden dersom forhold som oppstår skaper behov for dette.

På møtene orienterer organisasjonene hverandre om virksomheten, utveksler idéer, koordinerer felles satsinger og følger opp systemet med misjonsavtaler. SMMS kan også oppnevne arbeidsgrupper som arbeider med konkrete prosjekt for å styrke misjonssatsingen.

SMMS møtes minst to ganger årlig. SMMS inviteres til å møte biskop og bispedømmerråd annethvert år.

SMMS velger selv sin leder. Leder representerer SMMS på aktuelle samlinger og leder møtene i utvalget.

3. Misjonsavtaler

Som en del av samarbeidet med misjonsorganisasjonene oppfordrer biskop og bispedømmerråd alle menigheter til å ha en misjonsavtale med en av SMM-organisasjonene. Menighetene kan også ha

flere SMM-avtaler. Det er menighetsrådet som inngår misjonsavtaler med organisasjonene. Menighetene oppfordres til å ha en misjonskontakt som leder arbeidet med misjonsavtalen lokalt.

4. Rådgiver misjon

Ved bispedømmekontoret er det tilsatt en rådgiver misjon. Rådgiver misjon er sekretær for SMMS og ivaretar samarbeidet med misjonsorganisasjonene. Rådgiver misjon har også ansvar for støtte, oppfølging og faglig videreutvikling av arbeidet med menighetenes misjonsavtaler. Rådgiveren har faglig ansvar for regional innsats for å styrke misjonsengasjementet i menighetene, i samarbeid med organisasjonene.

5. SMMS regionalt og nasjonalt.

Rådgiver misjon deltar på vegne av Stavanger biskop og bispedømmeråd i det nasjonale SMM-samarbeidet. Leder eller andre representanter for SMMS deltar i dette samarbeidet ved passende anledninger.

Forslag til vedtak

1. Stavanger bispedømmeråd vil fortsette å videreutvikle samarbeidet med SMM-organisasjonene regionalt, blant annet gjennom Samarbeidsrådet for menighet og misjon, Stavanger.
2. SMMS-utvalget fortsetter, med mandatet som er gitt i saksframlegget, justert med eventuelle endringer som kom fram i møtet.
3. SMM-organisasjonene inviteres til å oppnevne en representant og en vararepresentant til SMMS og fortsette samarbeidet med biskop og bispedømmeråd ut fra det vedtatte mandatet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	633	22/00976-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	25.10.2022

Orientering om kurs - "Kirken skaper trygge rom"

Vedlegg:

Kirken skaper trygge rom. Kurs for økt kompetanse i møte med LHBT i kirken
 Handlingsplan for likestilling inkludering og mangfold
 Å være en sak - lhbt holdninger og arbeidsmiljø i kirken

Saksorientering

Den norske kirke ønsker å være en god, ryddig og profesjonell arbeidsgiver. Dette arbeidet ivaretas i mange dimensjoner og på mange måter.

I 2020 ble det gjennomført en stor undersøkelse om arbeidsmiljøet for ansatte med LHBT+identitet. FAFO sto for undersøkelsen, som fikk tittelen «Å være en sak».

Rapporten ligger ved saken, og sammendraget i starten kan være nyttig å lese som bakgrunn.

Undersøkelsen avdekket et helhetsbilde som var positivt på mange måter. De fleste kirkelig ansatte med LHBT+identitet opplever at de har et godt arbeidsmiljø.

Undersøkelsen avdekket likevel en del utfordringer. Disse handler både om konkrete uheldige episoder, brudd på arbeidsmiljø- og diskrimineringslovgivning og noen generelle, kulturelle utfordringer som kan påvirke arbeidsmiljøet negativt.

Kirkerådet har tatt imot undersøkelsen og behandlet den. Som arbeidsgiver plikter både rettssubjektet og fellestrådene å arbeide for et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø som gir fullt trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (AML § 1).

Likestillings- og diskrimineringslovgivningen er også relevant her. Det finnes noen unntak for trossamfunn i likestillings- og diskrimineringslovgivningen, men generelt har Den norske kirke et aktivt engasjement for likestilling og mot diskriminering, i kirke og samfunn, blant annet gjennom en handlingsplan vedtatt i Kirkerådet. Kurset i trygge rom er en del av denne handlingsplanen, som ligger ved.

I kirken finnes det flere syn på kjønnsidentitet og samliv, og kirken har to parallelle syn og praksiser i forhold til vigslor for par av samme kjønn. I stort anerkjenner man på tvers at det er slik. Det skjer uten å utviske den uenigheten som finnes eller utfordre den grunnleggende respekten mellom representanter for ulike syn og praksiser. Dette gjenspeiles også i funnene fra rapporten i 2020, som

sier at mange opplever gjensidig respekt på tvers av ulike meninger, samtidig som situasjonen kan oppleves belastende for de som er berørt.

Som arbeidsgiver har Den norske kirke plikt til å forebygge og følge opp utfordringer i arbeidsmiljøet. Som en respons på funnene i undersøkelsen, har Kirkerådet utarbeidet et kurs som skal gi ansatte det som trengs av kunnskap for å møte kolleger og medlemmer på en god måte. Kurset er ikke tenkt som et innlegg i debatten om kjønnsidentitet eller samlivsformer. Alle ansatte, uavhengig av sine tanker om dette, skal kunne delta på kurset uten å oppleve et press til å endre teologi.

Kursdeltakerne skal få økt kunnskap og forståelse av LHBT-personers identitet, situasjon og kontekst. Dette vil være nyttig både som kolleger og for å kunne møte kirkemedlemmer dette er relevant for på en god måte.

Biskop og bispedømmeråd har inngått et samarbeid med styret i kirkevergelaget om gjennomføringen av kurset i Stavanger bispedømme. En komité satt sammen på tvers av arbeidsgiverlinjene har fått opplæring og sett på gjennomføringen. Kjetil Nordstrøm, kirkeverge i Haugesund og Øyvind Tjelle, inkluderingsrådgiver på bispedømmekontoret, har sagt ja til å være kursholdere.

Kurset ble presentert på «Sammen om å lede», samlingen for kirkeverger og proster, i august. Deltakerne fikk anledning til å gi tilbakemeldinger. Samtalen underveis gav nyttige innspill til veien videre. Etter dette har kursholderne arbeidet sammen med en gruppe for å tilpasse kurset videre pedagogisk. Bispedømmerådet vil få presentert kurset slik det er nå, med mulighet til å gi videre innspill. Etter dette er planen å gjennomføre kurset i prostiene, i samarbeid med kirkeverger og proster.

Det har vært diskutert om kurset kan være, er og skal være obligatorisk. Det som er obligatorisk er å sikre alle ansatte et godt arbeidsmiljø og møte kirkens medlemmer på en respektfull måte. Det er også en forutsetning for biskop og bispedømmerådets arbeid at vedtak i Kirkerådet og Kirkemøtet følges opp.

Det har blitt stilt spørsmål ved om kurset har en teologisk agenda som vil være problematisk i forhold til anerkjennelsen av ulik samlivsetikk i kirken. Det pågår også en debatt om den teologiske og psykologiske legitimiteten av kjønnsidentitet som noe annet enn mann eller kvinne eller manglende samsvar mellom biologisk og opplevd kjønn.

Kurset tar først og fremst mål av seg til å gi kunnskap om hva de dette gjelder opplever. Det tar ikke mål av seg til å drøfte teologi rundt dette. I utgangspunktet skal det gi kunnskap alle kan ha nytte av, uavhengig av hvilke teologiske, etiske og allmenne vurderinger de har på dette området. Å drøfte bibelske og teologiske vurderinger av kjønnsmangfold og samlivsformer ligger utenfor kursets horisont, siden det nettopp er ment å kunne brukes uavhengig av ulike standpunkter her.

I møtet vil kursholderne presentere kurset, med mulighet for spørsmål, samtale og respons fra bispedømmerådets medlemmer underveis og til slutt.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Bispedømmerådene

Dato: 24.02.2022

Vår ref: 22/00267-4 ke742

Deres ref:

Kirken skaper trygge rom. Kurs for økt kompetanse i møte med LHBT i kirken.

LHBT-utvalget har på oppdrag av Kirkerådet utviklet et kurs- og samtaleopplegg for å øke kompetansen knyttet til LHBT, kjønn og seksualitet. Pilotkurs er gjennomført i Oslo og Sør-Hålogaland. Pilotkursene ga oss viktige innspill i arbeidet med å videreutvikle kursopplegget.

Nå skal kurset gjennomføres i hele landet. Det enkelte bispedømme er ansvarlig for å rekruttere kursledere og koordinere planleggingsarbeidet.

Kurset gjennomføres i prostiene med invitasjon til ansatte fra begge arbeidsgiverlinjer. Der hvor det er den beste praktiske løsningen er det selvfølgelig mulig å dele opp prostier eller slå samme prostier. Anbefalt tidsramme er 3 timer. Det er ønskelig at kursene gjennomføres i løpet av skoleåret 2022/2023.

LHBT-utvalget inviterer kursledere og den/de som skal koordinere planleggingsarbeidet i bispedømmet til kurslederkurs. Vi har foreløpig satt opp to kursdatoer. Kursene er primært fysiske, men vi legger også til rette for deltakelse på teams. Er det behov for kurs senere på våren gi oss beskjed så finner vi en dato for det. Kurslederkurset gir kunnskap om kursinnholdet og metodiske tips til gjennomføringen.

Kursdatoer:

16. mars kl 12.30 – 15.30. Vi inviterer på lunsj i forkant av kurset.
Påmeldingsfrist 11. mars kl 14.00

6. april kl 09.30 – 12.30. Vi inviterer på lunsj i forlengelsen av kurset.
Påmeldingsfrist 1. april kl 14.00.

[Påmelding registreres her.](#)

Felles samtale og refleksjon er en viktig del av kursene. Vi trenger derfor minst 5 deltakere for å gjennomføre kursene.

Med vennlig hilsen

Kristine Sandmæl
Leder, LHBT-utvalget

Karen Marie Engeseth
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Kristine Sandmæl	Nordtjønneveien 15	8312 HENNINGSVÆR
Mottakere:		
Agder og Telemark bispedømmeråd,	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd,	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd,	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd,	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd,	Kongsgårdsgata	7013 TRONDHEIM
	1a, Erkebispegården	
Nord-Hålogaland bispedømmeråd,	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd,	Postboks 9307	0135 OSLO
	Grønland	
Stavanger bispedømmeråd,	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Tunsberg bispedømmeråd,	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd,	Moldetrappa 1	6415 MOLDE

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

Vedtatt i Kirkerådet, september 2021 (KR 95/21)

1. STYRING OG LEDELSE				
Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p>1.1 Et tydeligere lederansvar.</p> <p>a) Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfolds- arbeidet skal inngå som tema i styringsdialog.</p> <p>b) Strategisk forankring av likestillings- og mangfolds arbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen</p> <p>c) Sette likestilling, mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen. LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> Kirkerådet Menighetene Bispedømmene, Preses og Direktør Kirkerådet Kirkerådet Kirkerådet Kirkerådet – HR Menighetene Bispedømmene, 	<p>første møte 1. oktober 2021</p>	<p>Ledermøter osv. Samordningsavtale. Tilskuddsbrevene.</p>
1.2 Varsling	<ul style="list-style-type: none"> Felles varslingsystem Dnk 	<p>IMPLEMENTERING 31.09.2021 –Kirkerådet HR</p>	11.2021	

	<ul style="list-style-type: none"> Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle. Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov. Sørge for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv) Leder på alle nivå Vernetjeneste 	<p>Kontinuerlig</p> <p>(følge prosedyre)</p>	
<p>1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand</p> <p>a) Dnks Årsrapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport. Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon. - Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens 	<ul style="list-style-type: none"> Kirkerådet Kirkerådet – Virksomhets-styring Bispedømmene AMU og RAMU 		<p>Styrings-dialogene en viktig arena</p>

	formål om likestilling uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.			
1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • KR – Kirkefag • OU1 og OU2 (KA) • Bispedømmene 		
1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn 		
1.6 Synliggjøre mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no • Ulike markeringer av mangfold • Rekrutterings-kampanjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • kommunikasjonsavdelinger 		(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)
1.7 Universell utforming	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Bispedømmene 		
2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING				

Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
2.1 Sikre mangfolds-kompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse	<p>Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver.</p> <p>Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.</p> <p>E-læringsplattform og moduler (f.eks. aktivitets og redegjørelsesplikt)</p> <p>Et utarbeidet samtaleopplegg om arbeidsmiljø og medarbeiderskap til bruk i alle prostier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Dato kommer Kontinuerlig	
2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> • Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings- og mangfoldkompetanse etterspørres • - og inngår som et kriterium ved lederevalueringer. • Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater. • Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Kontinuerlig	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV. • Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater. • Graviditet og foreldrepermisjon. Det spørres ikke om graviditet eller permisjon under jobbintervjuer. Det utelukkes ikke kandidater fordi de er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon. Dersom jobbsøkeren selv er åpen om graviditet og permisjon spiller ikke det negativt inn på muligheten for å få jobb • Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte). • Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn. • Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster 			
2.3 God personal- og likestillingspolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i medarbeider-samtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere på alle nivå • HR • Menighetene 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Bispedømmene • Kirkerådet 		
2.4 Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftes frem i innførings/introduksjonsplan for nytilsatte.	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsmoduler • Mal til introduksjons-samtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner • Legge til rette for kompetanseheving om universell utforming og funksjonshemming, spesielt innen trosopplæring og gudstjeneste, 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • - Kirkerådet - Seksjon for diakoni og samfunn 		<ul style="list-style-type: none"> • Webinar «Gudstjeneste – for alle?» • Initiert redigering av kursopplegget om Tilværelsens gave for frivillige i samarbeid med K-stud
2.5 Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i annet opplærings-tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> • Arrangere seminar og workshop for å øke kompetansen om redegjøringsplikt og aktivitetsplikt • Ansatte kursene i «Kirken skaper trygge rom» - LHBT og kirke. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet og KA • Vernetjeneste 	Kirkeledersamling 1-2 nov HVO 8.-9. nov	LDO seminar



Olav Elgvin,
Arne Backer Grønningstæter
og Edvard Nergård Larsen

Å være en sak

LHBT+: holdninger og
arbeidsmiljø i Kirken



Fafo-rapport
2020:20

Olav Elgvin, Arne Backer Grønningsæter og Edvard Nergård Larsen

Å være en sak

LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken

Fafo-rapport 2020:20

Fafo-rapport 2020:20

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0567-1

ISSN 2387-6859

Omslagsfoto: Vallset kirke, Stange. © Bjørnar Midtbruget

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning og bakgrunn	12
1.1 Holdninger i endring.....	12
1.2 LHBT.....	15
1.3 LHBT-ordliste.....	15
1.4 Lovgivning setter rammer.....	16
1.5 Noen milepæler i den kirkelige striden om LHBT.....	17
1.6 Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet.....	18
2 Metode	19
2.1 Kvantitativ spørreundersøkelse til alle ansatte i Dnk.....	19
2.2 Beskrivelse av variabler og utvalg.....	21
2.3 Kvalitative intervjuer med LHBT-ansatte.....	24
2.4 Andre datakilder.....	25
2.5 Interesse for prosjektet.....	25
2.6 Etske hensyn og personvern.....	26
3 Tidligere forskning	27
4 Funn fra spørreundersøkelsen	30
4.1 Holdninger til LHBT-tematikk blant Kirkens ansatte.....	30
4.2 Opplevelser av tilhørighet, trivsel, medvirkning og sosial omgang med kollegaer.....	35
4.3 Oppfatninger av Kirkens arbeid vedrørende mangfold og varslng.....	39
4.4 LHBT-personers opplevelser av diskriminering og eksklusjon.....	41
4.5 De øvrige ansattes opplevelser av LHBT-personers hverdag.....	46
4.6 Oppsummering og diskusjon.....	49
5 Kvalitative funn	51
5.1 Diskriminering og arbeidsmiljø.....	51
5.2 Minoritetsstress: konsekvensene av opplevd avvisning.....	54
5.3 Å søke seg til trygge områder: institusjonell utrygghet og institusjonell trygghet..	56
5.4 «Jeg blir jo ikke steinet»: adaptive preferanser.....	57
5.5 Strategier for å håndtere situasjonen: grader av åpenhet, aksept og strid.....	60
5.6 Endring over tid.....	64
5.7 De avholdende og/eller konservative LHBT-personene.....	65
5.8 Ansatte med kjønnsidentitetstematikk.....	67

6 Oppsummering av funn	69
6.1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?.....	70
6.2 Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?.....	70
6.3 I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?	71
6.4 Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?.....	71
6.5 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?	72
6.6 Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer?	73
6.7 Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid, før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?	73
6.8 Åpenhet i arbeidsmiljøet.....	74
6.9 Personlige strategier og adaptive preferanser	74
6.10 Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk.....	75
6.11 Om å tilhøre en gruppe	75
Til ettertanke	77
Referanser	79
Vedlegg	81

Forord

Diskusjonene om Den norske kirkes holdninger til LHBT+ har vært høylytte i mange år. Dette har særlig manifestert seg i tre problemstillinger. Den første gjelder aksept og inklusjon i menighets- og organisasjonsliv. Den andre gjelder personal- og ansettelsespolitikken. Den tredje gjelder utforming av ritualer og liturgier (for velsignelse av samliv eller ekteskapsinngåelse) som ikke har heterofili som forutsetning. I dette prosjektet, som handler om arbeidsmiljø for ansatte i Den norske kirke med LHBT+-identitet, møtes på mange måter disse tre problemstillingene. Utgangspunktet har vært flere bekymringsmeldinger når det gjelder arbeidsmiljøet for LHBT-personer som er ansatt i Den norske kirke. Stemmer det at LHBT-personer i Den norske kirke kan ha et utfordrende arbeidsmiljø? Det har vi undersøkt i denne rapporten.

Dette har vært et veldig spennende prosjekt. Vi er takknemlige for å ha fått dette oppdraget. Det er mange som må takkes, og som har bidratt til gjennomføringen.

For det første vil vi takke Kirkerådet som har tatt initiativet til prosjektet, gitt oss oppdraget og finansiert det. Vi vil særlig nevne Kirkerådets leder Kristin Gunleiksrud Raaum og direktør Ingrid Vad Nilsen. To personer i Kirkerådets sekretariat har vært våre primære kontaktpersoner og konstruktive samarbeidspartnere, har bidratt med innspill og kommentarer samt organisert innsamling av e-postadresser til den nettbaserte spørreskjemaundersøkelsen. Det er Sissel Vartdal og Karen Marie Engeseth. Stor takk til dere to.

Kirkerådets LHBT-utvalg har fungert som referansegruppe. Vi har hatt spennende diskusjoner og fått god hjelp til å forstå konteksten, formulere spørsmålene og prioritere analytiske dimensjoner. Takk til Kristine Sandmæl, Jan Otto Myrseth, Eleanor Brenna, Alex Ramstad Døsvik, Linn Maria Kierulf, Halvor Moxnes og Kai Steffen Østensen.

Vi vil også takke KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, kirkevergene og alle dere andre vi ikke har navn på, som bidro til at vi fikk e-postadresser og nådde ut med spørreskjemaet til en stor del av de ansatte i Kirken.

Prosjektet har vært gjennomført i samarbeid mellom Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning og KIFO Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning. Dette har vært et fruktbart samarbeid med utgangspunkt i ulike tematiske tradisjoner på de to instituttene. Samarbeidet har gitt oss mulighet til å kombinere kunnskap fra religionsforskning, arbeidslivsforskning, LHBT-forskning og minoritetsforskning. Prosjektteamet har bestått av Ånund Brottveit, Ann Kristin Gresaker og Edvard Nergård Larsen fra KIFO og Terje Olsen, Anette Brunovskis, Olav Elgvin og Arne Backer Grønningsæter fra Fafo.

Arbeidsdelingen har vært som følger. Ånund Brottveit og Terje Olsen var i hovedsak aktive i planlegging og oppstart og har representert instituttene ledelse. Edvard Nergård Larsen hadde hovedansvaret for spørreskjemaundersøkelsen og analysene av de kvantitative dataene. Olav Elgvin og Ann Kristin Gresaker gjennomførte de kvalitative intervjuene, men siden Ann Kristin gikk ut i fødselspermisjon, har Olav hatt hovedansvaret for analysene av personintervjuene. Anette Brunovskis har hatt ansvar for kvalitetssikringen og på den måten bidratt positivt inn i skriveprosessen.

Arne Backer Grønningsæter har vært prosjektleder. Rapporten er skrevet av Olav Elgvin, Edvard Nergård Larsen og Arne Backer Grønningsæter. Det har vært mange involverte, takk for godt samarbeid, alle sammen.

Informasjonsavdelingen på Fafo ved Stein Roar Fredriksen og Jon Lahlum må takkes for godt arbeid med ferdigstilling av rapporten.

Den viktigste takken går til alle dere som har delt av livserfaringer gjennom intervjuer eller har svart på spørreskjemaet. Takk!

Jeg må også legge til en personlig kommentar. Det er nødvendig for meg melde fra at jeg har en bakgrunn som kirkepolitiker. Jeg har tidligere vært medlem av Oslo bispedømmeråd, Kirkemøtet og Kirkerådet. Dette gjør at jeg selvsagt har vært personlig opptatt av Kirkens relasjon til LHBT+-befolkningen. Det har derfor vært desto viktigere for oss at prosjektet skulle ha god faglig og metodisk forankring. Vi har som mål å få fram ulike stemmer og erfaringer, ikke svartmale eller hvitmale, men gi et nansert bilde. I fagmiljøene på både Fafo og KIFO har vi hatt diskusjoner om datamaterialet i rapporten, og vi har vært opptatt av ikke å trekke andre slutninger enn det datamaterialet tillater. Vi håper at vi har klart det, og at våre funn kan bidra positivt inn i Kirkens videre arbeid med disse spørsmålene. Det har vært spennende å jobbe med dette. Takk til alle som har bidratt.

Oslo, 30. oktober 2020

Arne Backer Grønningsæter, prosjektleder

Sammendrag

På bakgrunn av bekymringsmeldinger har Kirkerådet tatt initiativ til en undersøkelse av arbeidsmiljøet for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Den norske kirke (Dnk). Fafo har gjennomført prosjektet i samarbeid med KIFO. Målet med undersøkelsen har vært å fange opp hvordan og i hvilken grad ansatte med LHBT+-identitet i Dnk utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke.

Prosjektet har benyttet to metodiske grep. For det første er det gjennomført en nettbasert spørreskjemaundersøkelse blant ansatte i Kirken. For det andre er det gjennomført kvalitative intervjuer med 17 ansatte i Dnk som identifiserer seg som LHBT+.

Spørreskjemaet ble sendt til 5297 personer og 1801 svarte på spørreskjemaet – en responsrate på 34 prosent. Av disse var det 120 som identifiserte seg som tilhørende LHBT-gruppene. Respondentene fordeler seg på alle bispedømmer, arbeidsgiverlinjene i Kirken, ansatte i både vigslede og ikke-vigslede stillinger, samt hele spekteret av profesjoner og stillingskategorier i Kirken.

Ansatte som oppga LHBT-identitet ble spurt om erfaringer og opplevelser knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet med tanke på arbeidssituasjon, ansettelsesprosess, sosial støtte på arbeidsplassen, relasjon til ledelse, medarbeidere, frivillige og kirkegjengere/medlemmer, erfaringer med negative kommentarer, ekskluderende arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i tilknytning til seksuell orientering/kjønnsidentitet. Vi ønsket også å fange opp erfaringer hvor LHBT- personer har opplevd arbeidsmiljøet som støttende, erfaringer med åpenhet i arbeidsmiljøet og hvordan den offentlige debatten oppleves.

Kirkelig ansatte som oppga at de ikke har en LHBT-identitet, fikk spørsmål om holdninger til LHBT-tematikk, inkludert holdninger til LHBT-personer, til det å jobbe med personer med LHBT-identitet. I tillegg ble det spurt om opplevelse av holdninger og erfaringer med diskriminering av LHBT-personer i arbeidsmiljøet. Spørreskjemaet inneholdt følgende moduler: bakgrunn, kjønnsidentitet og seksuell orientering, stilting og ansettelsesforhold, sosiale forhold på arbeidsplassen, og holdninger og erfaringer knyttet til LHBT.

Målet med den kvalitative delen av undersøkelsen har vært å få en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en kan oppleve å være diskriminert eller utsatt for trakassering, og hvordan dette rent konkret kan arte seg. De kvalitative intervjuene kan også hjelpe oss til å forstå enda bedre de sammenhengene vi kan se i det kvantitative materialet. Vi spurte om tilsettingsprosessen, og om arbeidsgivers reaksjon og oppfølging av varsling. Dessuten har vi vært opptatt av endringer i opplevd arbeidsmiljø over tid. Informantene representerer en sammensatt gruppe med ansatte i ulike posisjoner og arbeidsgiverlinjer i Kirken. Intervjuguiden inneholdt følgende hovedspørsmål: holdninger på arbeidsplassen, opplevd psykososialt miljø, åpenhet om egen identitet, erfaringer med holdninger i menigheten og lokalsamfunnet, egne erfaringer med diskriminering/trakassering, samt opplevelse av trygghet, respekt og ivaretagelse fra arbeidsgiver. Funnene kan oppsummeres i disse punktene:

Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?

Det generelle bildet av ansatte med LHBT-identitets hverdag i Kirken er positivt: De fleste trives, og opplever støtte og tilhørighet på arbeidsplassen. Samtidig er det noen alvorlige nyanser og unntak i dette bildet. Direkte opplevelser av trakassering eller diskriminering forekommer, men er oftere knyttet til brukere og frivillige enn til ledere og kollegaer. LHBT-gruppene opplever samtidig systematisk lavere trivsel og medvirkning enn representantene for majoriteten. Det gjelder både i vigslede og ikke-vigslede stillinger, og forskjellen består også når vi tar høyde for hvorvidt respondentene er ansatt i fellesråd/menighetsråd eller bispedømme-råd/Kirkerådet. Begrepet minoritetsstress er dekkende for opplevelsene en del LHBT-personer har. Også personene som ikke har opplevd direkte diskriminering, kan sitte med en opplevelse av utenforskap. De kan oppleve seg som en sak, og at diskusjonen om seksuell orientering i Kirken virker belastende. Det er altså en dobbelthet i funnene, trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden, og utfordringer og negative opplevelser på andre. Mange opplever en kontinuerlig komme-ut-prosess. Enkelte har opplevd avvisning, og flere har angst for å bli avvist, noe som skaper usikkerhet i møte med kollegaer og arbeidsmiljø.

Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?

Flere, flest blant ansatte med LHBT-identitet, har opplevd å bli spurt om samlivsform i forbindelse med ansettelsesprosessen. Noen ansatte med LHBT-identitet har opplevd ikke å få jobb eller forfremmelse. Flere er redde for at samlivsform skal bli brukt mot dem. Det ser også ut til å være en seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb, ut fra hvor en forventer positive holdninger. Folk søker seg til trygge steder.

I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?

Hver femte LHBT-respondent har opplevd diskriminering, i tillegg har én av 10 ti svart «vet ikke». Det betyr at det er såpass mange som har opplevd direkte diskriminering at den enkelte må oppfatte at faren for slike opplevelser er reell. Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. I de mer liberale bispedømmene, er de ansatte som helhet mer tilbøyelige til å rapportere at LHBT-personer utsettes for forskjellsbehandling. Dette kan skyldes at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, og derfor kan flere av de ansatte i mer konservative bispedømmer mangle erfaring med å ha kollegaer med LHBT-identitet. Bevissthet rundt diskriminering og eksklusjon kan bidra til å gjenkjenne slike situasjoner lettere. Mange ansatte med LHBT-identitet utviser adaptive preferanser. De tenker at de må takle ubehagelige episoder, og registrerer ikke nødvendigvis det som diskriminerende adferd. Det rapporteres om erfaringer utenforstående ofte ville klassifisere som diskriminering, som ikke blir rapportert inn.

Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?

Det er to ulike teologisk legitime syn på LHBT-problematikk i Dnk. I spørreskjemaundersøkelsen er det stor oppslutning om at dette er positivt. På den andre siden ser vi av de kvalitative funnene at denne situasjonen oppleves som belastende, og i den

kvantitative undersøkelsen svarer nesten halvparten at den offentlige debatten i Kirken er anstrengende å forholde seg til. Det å tilhøre LHBT-gruppene er en belastning fordi det stadig settes spørsmåltegn ved liv og følelser. Ansatte med LHBT-identitet har en noe lavere opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen enn andre, og har noe lavere skår på trivsel og medvirkning. Det at mange LHBT-personer oppgir at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet, er en indikasjon på at de kan oppleve det som komplisert å jobbe som LHBT-person i Kirken.

Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?

Funnene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at over 70 prosent av de ansatte i Kirken mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. To av tre synes det er positivt at Kirken tillater ulike syn. Det er også positive holdninger til å ha medarbeidere som er LHBT-personer, men det gjelder i mindre grad holdningene når det gjelder bifile og transpersoner enn lesbiske og homofile. Det er også variasjon på tvers av bispedømmer i holdningene til å ha kollegaer og ledere med LHBT-identitet; respondentene i Oslo og Hamar er i større grad positive enn respondentene i Agder og Telemark, Møre og Stavanger.

Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT- personer?

Det er ulikheter mellom dem som identifiserer seg som LHBT- personer, og dem som ikke identifiserer seg som LHBT-personer. Eksempelvis opplever de som ikke definerer seg som LHBT-personer i større grad at Dnk prioriterer arbeid for økt mangfold. Det gjelder også oppfatningen av innsatsen til fagforeninger og verneombud. Over halvparten av de ansatte med bispedømmeråd eller Kirkerådet som arbeidsgiver er enige i at Dnk prioriterer arbeidet for økt mangfold, mot bare litt over en av fire av dem som har fellesrådene eller menighetsråd som arbeidsgiver. De kvalitative intervjuene tyder på at ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor. Selv blant informanter som ga negative beskrivelser av forholdene for LHBT-personer i Kirken generelt, ble det ofte anerkjent at ledere og overordnede forsøkte å ta diskriminering på alvor. Dette ser ut til å gjelde både konservative og liberale ledere. Men det finnes unntak her, vi har fått presentert historier om klare brudd på arbeidsmiljølovgivningen.

Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid?

Et flertall av respondentene med LHBT-identitet er enige i påstanden om at situasjonen til ansatte med LHBT-identitet har blitt lettere over tid. De vi intervjuet, anerkjente dette, og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange av informantene opplevde også at det generelt har blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer. Intervjuene tyder på at det er blitt større bevissthet om dette også blant de som er konservative og mot kirkelig velsigelse av homofilt samliv. Noen var opptatt av å vise at de anerkjente LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Flere LHBT-personene fortalte imidlertid at de kunne være ambivalente til denne type velvilje fra konservative personer.

Åpenhet i arbeidsmiljøet

De fleste er åpne. Men allikevel er lukkethet (eller mangel på åpenhet) et utbredt fenomen. Flere er åpne i private sammenhenger enn på arbeidsplassen. Overfor venner er 5 prosent ikke åpne, overfor familie er 12 prosent ikke åpne, på arbeidsplassen er det 22,5 prosent som ikke er åpne. Bare halvparten har fortalt om sin LHBT-identitet til nærmeste leder. Den viktigste grunnen til ikke å være åpen om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet er redsel for negative konsekvenser. Selv om det er et mindretall, er det mange nok som har hatt slike negative opplevelser til at hver enkelt må vurdere risikoen ved åpenhet. Andre oppgir som grunn at de ikke opplever det som naturlig å snakke om seksuell orientering eller kjønnsidentitet på arbeidsplassen. Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng.

Personlige strategier og adaptive preferanser

Vi finner ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere denne situasjonen på. Noen få slutter seg til dem som vil holde fast ved det som kan kalles konservative holdninger, og mener at sølibat er måten å takle sin seksuelle orientering på. Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper. En tredje gruppe ønsker minst mulig oppmerksomhet og finner mening i å være en vanlig ansatt. De to siste er dominerende sammenliknet med den første. Vi finner også slitasje og minoritetsstress. LHBT-personer tolererer mer, og utviser adaptive preferanser. Noen søker seg bare til geografiske områder hvor de vet at de får aksept. Andre velger å bare være delvis åpne, for å avverge negative situasjoner.

Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk

Det er få respondenter som identifiserer seg som transperson. Noen av respondentene som identifiserer seg som transmann eller transkvinne, sier at de ikke ønsker å bli et samtaletema. Andre har opplevd negative tilbakemeldinger på sitt kjønnsuttrykk. Om lag halvparten av de ansatte har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk. Det er et flertall som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson, selv om dette flertallet er mindre enn det er for de andre gruppene (LHB). Her er det mye usikkerhet. Hovedbildet er taushet om kjønnsidentitetstematikk.

Om å tilhøre en gruppe

Det kommer fram en spenning mellom det å ikke nødvendigvis være utsatt for direkte eller indirekte individuell forskjellsbehandling eller trakassering, og det å vite at en jobber med eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe. Dette ser for mange ut til å være en stor belastning. Minoritetsstresset kan for ansatte i Kirken forsterkes av at de tilhører en gruppe som opplever å være under konstant diskusjon. Selv om det er et mindretall som har opplevd direkte diskriminering eller trakassering, så skjer det ofte nok til å skape frykt. Kirkens policy med to legitime teologiske syn er et kompromiss. Det er en fare for at enkelte ansatte i Kirken med LHBT-identitet opplever en avmaktssituasjon som gjør at denne typen kompromisser belastende.

En generell oppsummering av funnene viser at de fleste opplever et positivt arbeidsmiljø, og det er få opplevelser av direkte diskriminering. Men det er forskjell i svarene mellom respondentene som oppgir at de har en LHBT-identitet, og de som representerer majoriteten. Selv om flertallet av ansatte med LHBT-identitet ikke oppgir at de har opplevd diskriminering, er det et ikke ubetydelig mindretall som fak-

tisk har gjort det. Diskriminering skjer. Det er mye usikkerhet og sårhet når en omtaler opplevelsen av å være ansatt i Kirken og samtidig ha en LHBT- identitet. Det å *representere en sak* kan være en personlig belastning.

1 Innledning og bakgrunn

Helt siden partnerskapsloven ble innført i 1993 har diskusjonen om homofili og homofilt samliv stått høyt på agendaen i kirkelige organer. Debatten har vært engasjert fra begge sider. Denne diskusjonen gjenspeiler endringer i holdninger i samfunnet generelt. På grunn av religionens rolle som normgiver i seksualitetsspørsmål har det som er kalt homofilstriden, fått et stort rom i Den norske kirke, som i veldig mange andre kirker over hele verden.

Denne rapporten handler om arbeidsmiljøet for ansatte i Den norske kirke med LHBT+-identitet. Målet med arbeidslivsundersøkelsen blant ansatte med LHBT+-identitet/-orientering i Den norske kirke har vært å fange opp hvordan og i hvilken grad disse utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke. En av begrunnelsene for å gjennomføre en slik studie er et ønske om å drive lederutvikling og kursing av kirkelige ledere med sikte på å håndtere utfordringene på en god måte og sette inn tiltak som kan forhindre diskriminering. I denne rapporten vil vi derfor prøve å definere hva som er problematisk, men også hva som er positive opplevelser, for på den måten å kunne lære hva som skal til for å skape en god arbeidssituasjon for ansatte i Kirken med LHBT-identitet.

Rapporten er bygget opp på følgende måte. I første del presenterer vi kontekst for prosjektet. Det gjelder utviklingen i samfunnets holdninger til LHBT, litt om den kirkelige debatten og bakgrunnen for prosjektet. Videre vil vi si noe om tidligere forskning og metodevalg før vi går løs på de to hovedkapitlene hvor vi presenterer funn fra en spørreundersøkelse blant ansatte i Den norske kirke og fra intervjuer med ansatte i Kirken som identifiserer seg med LHBT+-gruppene.

1.1 Holdninger i endring

Lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og skeive av andre kategorier har de siste 30 årene opplevd en stor endring i samfunnets holdninger. Endringen i holdningen til LHBT+-personer i storsamfunnet har foregått over mange tiår. I år er det nøyaktig 70 år siden Det norske forbundet av 1948 (DNF-48) ble stiftet, som den første organisasjonen for homofile og lesbiske i det norske samfunnet. Forbundet av 1948 var forløperen for FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, som inkluderer bifile, transpersoner, skeive, interkjønn osv. Det at DNF-48 ble til FRI, gjenspeiler også en utvikling hvor stadig flere grupper synliggjøres – ikke bare homofile og lesbiske, men også bifile, transpersoner og folk som ganske enkelt definerer seg som skeive. LHBT+ er nå blitt den mest brukte betegnelsen på minoriteter innen seksuell orientering og kjønnsuttrykk.

I 1972 ble forbudet mot mannlig homoseksualitet opphevet, og 37 år senere – i 2009 – ble likekjønnede par inkludert i en felles ekteskapslov. I disse årene har holdningsendringene i samfunnet vært store og raske. I kirkelig sammenheng har disse endringene vært kontroversielle. Sterke krefter innenfor Den norske kirke, så vel som i andre kirkesamfunn både i Norge og internasjonalt, har protestert og forsøkt å bremse endringer både av holdninger og lovgivning på dette feltet. Samtidig må en

kunne si at dette ikke bare har tatt form av en kamp mellom Kirken og samfunnet, striden innad i Kirken har vært både intens og høylytt.

Helt fra 90-tallet har ansettelsespolitikken vært et av de mest synlige og kontroversielle temaene i den kirkelige diskusjonen. Spørsmålet var om personer som lever i likekjønnede parforhold, kunne bli ansatt i kirkelige stillinger. Diskusjonene i Kirken om lesbiske, homofile, bifile og skeive har vært svært synlige i den norske offentligheten. Når det gjelder transpersoner og personer med kjønnsidentitetstematikk og interkjønn, har det imidlertid vært mer taust.

Vi kommer tilbake senere i rapporten med en tidslinje for denne historien. I det følgende vil vi nøye oss med å nevne to begivenheter som har vært bestemmende for den dagsaktuelle situasjonen.

Et begrep som går igjen i dagens kirkelige debatt, og som også vil være et tilbakevendende tema i denne rapporten, er «to syn». En presisering av dette begrepet er at det er to syn på likekjønnet samliv som begge ansees som teologisk legitime. Bakgrunnen for denne tanken om to teologisk legitime syn går tilbake til januar 2006. Da la Den norske kirkes lærenemnd fram en uttalelse om «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken». Lærenemnda er et sakkyndig organ som etter anmodning kan gi uttalelse i saker som gjelder den evangelisk-lutherske lære. I denne saken var lærenemnda delt på midten. Lærenemndas uttalelse lå som et av premisene da Kirkemøtet i 2007 igjen behandlet ansettelsespolitikken og spørsmålet om ansettelse av personer som lever i likekjønnede parforhold.

«Samtidig konstaterer Kyrkjemøtet at Lærenemnda, ut frå ei samla forståing av dei bibelske skriftene, er delt i vurderinga av homofilt samliv i partnarskap. Det er ikkje lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnarskap i vigsla teneste som det var i 1995 og 1997. Kyrkjemøtet finn det derfor vanskeleg å vidareføre som felles rådgiving det som var sagt i kyrkjemøtevedtaka frå 1995 og 1997.» (Utdrag fra vedtak i sak 07/07)

Dette vedtaket betydde at det nå var opp til det enkelte ansettende organ (Kirkerådet, bispedømmeråd, fellesråd, menighetsråd) å bestemme. Vi fikk ulike lokale praksiser, og dermed var de to synene institusjonalisert. Den kirkelige debatten om likekjønnet samliv fortsatte imidlertid. Den neste store saken gjaldt ekteskapslovgivningen. En høylytt debatt endte med at Kirkemøtene i 2016 og 2017 – etter at Åpen folkekirke vant kirkevalget i 2015 – vedtok innføring av en liturgi for vigsel av likekjønnede par. Vedtaket fra 2016 sier blant annet dette:

«Kirkemøtet viser til tidligere vedtak som understreker at uenighet i dette spørsmålet teologisk bedømt ikke er av en slik karakter at det gudstjenestelige og sakramentale fellesskapet i Den norske kirke må brytes. Begge syn på likekjønnet ekteskap kan derfor gis rom og komme til uttrykk i kirkens liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.» (Utdrag fra vedtak i sak 16/17)

Med disse vedtakene ble det åpnet for ansettelse av LHBT-personer i vigslende kirkelige stillinger, og det ble mulig for likekjønnede par å få kirkelig ekteskapsinngåelse. Dette har ført Kirken betydelig nærmere en situasjon med likebehandling av personer med LHBT-identitet.

Samtidig er ikke disse konfliktene løst i den forstand at det er etablert full konsensus i Kirken. Dette gjenspeiler seg i de to vedtakene ved at de anerkjenner ulike syn som teologisk legitime i Kirken. For ansettelsespolitikken får det som konsekvens at det er åpnet for ulike lokale løsninger. For vigselsliturgien får dette som konsekvens at det finnes to liturgier, den ene kan bare brukes på heterofile par, mens den andre

kan brukes av alle og er nøytral når det gjelder ektefellenes kjønn. Videre er det mulig for ansatte i Kirken å reservere seg mot å medvirke i vigsling av likekjønnede par, selv om alle menigheter er forpliktet til å tilby vigsel til alle. På denne måten har en institusjonalisert et kompromiss, det er to teologisk legitime syn i Kirken. Denne situasjonen med to syn og hvordan det påvirker LHBT+-ansatte i Kirken, er et av forskningsspørsmålene og et av temaene vi vil drøfte i denne rapporten.

Å snakke om to syn er sannsynligvis en sterk forenkling, det kan være mange nyanser og varianter av disse holdningene. Dette gjør det også vanskelig å omtale de ulike synene på en nyansert måte i teksten. Vi bruker flere steder begrepene *konservativ* og *liberal*. Dette er gjort fordi vi trenger en enkel og tydelig begrepsbruk, selv om vi ikke oppfatter at disse to begrepene nødvendigvis er dekkende for hva den enkelte mener. Dette er imidlertid i tråd med en helt vanlig måte å omtale det vi oppfatter som to hoveddimensjoner i debatten, på. Med konservativ mener vi posisjonen som sier at personer som lever i et likekjønnet parforhold, ikke skal kunne inneha vigslende stillinger i Kirken, og/eller at Kirken ikke skal vie likekjønnede par, mens vi med liberal mener en posisjon som sier at homofile og lesbiske skal kunne inneha alle stillinger i Kirken, og/eller at Kirken skal vie likekjønnede par. I praksis er selvsagt dette en debatt med mange nyanser og grader. Den handler heller ikke bare om samliv, men også om synet på kjønn og kjønnsidentitet. Vi bruker likevel begrepsparet konservativ/liberal, fordi disse begrepene ofte har vært brukt på denne måten.

I forkant av Kirkevalget 2015 mottok ni biskoper og preses et brev fra en gruppe prester som uttrykte bekymring for hvordan ansatte med LHBT-identitet opplevde debattklimaet om hvorvidt Den norske kirke skulle innføre vigsel for likekjønnede par. Brevsenderne beskrev også en generell uro over LHBT-ansattes arbeidssituasjon, forskjellsbehandling av jobbsøkende LHBT-personer samt opplevelse av diskriminering og trakassering. Det «finnes en ukultur som har fått lov til å vokse fram over flere tiår som det er viktig å adressere og ta et felles ansvar for å jobbe med», ble det sagt (se LHBT arbeidsgruppe / Den norske kirke 2018). Dette brevet og ytterligere et brev fra samme gruppe med presisering av gruppens ønsker og spørsmål bidro til at Bispedømmet opprettet en arbeidsgruppe som i 2016–2017 jobbet med innspillene.

Med denne prosessen som bakgrunn gjorde Kirkerådet i september 2018 et vedtak med fire hovedpunkter: nedsetting av et LHBT-utvalg, gjennomføring av en arbeidslivsundersøkelse, utvikling av et kompetansehevende kurs- og samtaleopplegg og videre jobbing med strategiplan for likestilling.

Etter en anbudsrunde ble Fafo i samarbeid med KIFO tildelt oppdraget med å gjennomføre arbeidslivsundersøkelsen. Kirkerådets LHBT-utvalg har fungert som referansegruppe for prosjektet.

Det må understrekes at oppdraget omfatter hele spekteret i forkortelsen LHBT. Vedtakene som er referert over, handler i hovedsak om lesbiske og homofile. Både bifile og transpersoner er ganske usynlige i den debatten som har foregått. Vi må imidlertid regne med at det er tilsvarende underliggende uenigheter når det gjelder Kirkens syn på bifile og transpersoner. Sannsynligvis er det slik at bifile av mange vil bli betraktet ut fra om de har en seksuell praksis rettet mot eget kjønn eller ikke. Videre er det kommet til overflaten noe kirkelig uenighet når det gjelder synet på biologisk kjønn. Dette gjelder både en diskusjon om det bare finnes to kjønn, og en diskusjon om det er mulig å endre det kjønn en ut fra en biologisk betraktning ble tildelt ved fødsel. Vi har antakelig bare sett begynnelsen på denne diskusjonen. I skrivende stund er transpersoners kår og behandlingen av kjønnsinkongruens høyt på dagsordenen i den offentlige debatten. Vi må regne med at denne debatten også vil påvirke den kirkelige samtalen.

1.2 LHBT

Lesbiske, homofile menn, bifile og transpersoner er hovedmålgruppen i undersøkelsen. Dette er imidlertid ikke grupper som det er helt enkelt å definere eller enkelt å nå med en undersøkelse som dette. Derfor er det nødvendig å definere noe tydeligere hvem som er målgruppen. Når det gjelder de tre første av disse gruppene (LHB), skiller det ofte mellom tre tilnærminger eller definisjoner: identitet, seksuell/følelsesmessig tiltrekning, seksuell erfaring. Enkelte vil foretrekke begrepet *skeiv*. Dette begrepet sees ofte som mer relativt og har som utgangspunkt at det er flytende overgang mellom identitetene. Betegnelsen «transpersoner» brukes om en gruppe personer som på en eller flere måter bryter med den rådende tokjønnsmodellen i samfunnet. En typisk definisjon er individer hvis kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk, tidvis eller alltid, skiller seg fra samfunnets normer for kjønn. Transpersoner kan både være personer som primært oppfatter at de tilhører et annet kjønn enn det de er registrert som, eller det kan være personer som oppfatter at de ikke passer inn i tokjønnsmodellen.

Vi vil i dette prosjektet ta utgangspunkt i personer som selv oppfatter seg som lesbiske, homofile, bifile, transpersoner eller *skeive*. Grunnen til at vi valgte selvidentifisering som utgangspunkt for å definere målgruppen, er at dette er den eneste realistiske tilnæringsmåten når vi skal rekruttere informanter til prosjektet.

Det er et mål at det språket vi bruker om grupper som kan være utsatt for marginalisering eller diskriminering, ikke skal være stigmatiserende eller oppleves sårende for dem det gjelder. I den innledende teksten har vi benyttet forkortelsen LHBT+ for å markere et ønske om å inkludere alle aktuelle grupper i studien. I den videre teksten vil vi imidlertid benytte LHBT som begrep. Grunnen til dette er delvis at i praksis er denne forkortelsen dekkende for de gruppene vi har nådd gjennom undersøkelsen, delvis er det språklig enklere. Det finnes mange nedsettende betegnelser for de gruppene vi her snakker om. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har laget en ordliste som beskriver positive og negative begreper innenfor LHBT-feltet.

1.3 LHBT-ordliste

Seksuell orientering: Seksuell orientering handler om hvem vi blir forelsket i og seksuelt tiltrukket av. De vanligste seksuelle orienteringene er heterofil, homofil, bifil og lesbisk. Noen bruker også begrepet *skeiv*.

Seksuell legning: Betyr omtrent det samme som seksuell orientering, men blir ikke like ofte brukt i dag, ettersom orientering er et mer åpent uttrykk.

Lesbisk: Å være lesbisk vil si at en identifiserer seg som kvinne og tiltrekkes av eller forelsker seg i andre kvinner.

Homofil: Å være homofil vil si å tiltrekkes av eller forelske seg i personer av samme kjønn. En homofil mann tiltrekkes av andre menn, mens en homofil (lesbisk) kvinne tiltrekkes av andre kvinner.

Bifil: Å være bifil vil si å tiltrekkes av eller forelske seg i mennesker uavhengig av hvilket kjønn den andre har.

Skeiv: *Skeiv* er en norsk oversettelse av det engelske begrepet «*queer*». Som identitetsbetegnelse blir *skeiv* brukt av mennesker som ikke finner seg til rette med betegnelser som heterofil, lesbisk, homofil eller bifil, og som ikke vil plassere sin seksualitet i en bås.

Kjønnsuttrykk: Et kjønnsuttrykk er den måten en person gir seg til kjenne på som enten kvinne, mann eller motstander av samfunnets tokjønnsnorm.

Kjønnsidentitet: En persons indre opplevelse av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene.

Transperson: Transperson er et paraplybegrep for personer som har et utseende eller identitet som uttrykker et annet kjønn enn det kjønn som ble tillagt dem ved fødsel. «Personer med kjønnsidentitetstematikk» er et alternativt paraplybegrep for personer som har et utseende eller identitet som uttrykker et annet kjønn enn det kjønn som ble tillagt dem ved fødsel.

Transkvinne: Transkvinne brukes ofte om en person som fikk tillagt mann som kjønn ved fødselen, men som har en kvinnelig kjønnsidentitet. Personen kan ha gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller ikke. Betegnelsen MtK (mann-til-kvinne) brukes også.

Transmann: Transmann brukes ofte om en person som fikk tillagt kvinne som kjønn ved fødselen, men som har en mannlig kjønnsidentitet. Personen kan ha gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller ikke. KtM (kvinne-til-mann) brukes også.

Interkjønn: Et paraplybegrep som viser til kroppslig mangfold blant personer født med atypiske kjønnskarakteristika. I norsk helsepraksis er betegnelsen «usikker kroppslig/somatisk kjønnsutvikling» rådende.

1.4 Lovgivning setter rammer

I det følgende vil vi nevne noen viktige årstall når det gjelder lovgivning og LHBT-personers rettigheter i Norge, samt presentere antidiskrimineringslovgivningen.

I **1963** ble det mulig for kjønnsopererte å få endret juridisk kjønn og personnummer. I **1972** ble straffelovens forbud mot mannlig homoseksualitet opphevet. I **1981** ble det innført et eget straffevern mot diskriminering av homofile. I **1993** kom partnerskapsloven, og i **1998** ble det innført en antidiskrimineringsparagraf i arbeidsmiljøloven. I **2008** ble det vedtatt en felles ekteskapslov, i **2013** ble lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vedtatt, og i **2016** kom det en ny lov om endring av juridisk kjønn.

I **2017** ble det også vedtatt en ny lov om likestilling og forbud mot diskriminering. I denne loven samles ulike diskrimineringsgrunnlag i en felles lov. Dette gjelder blant annet diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Loven erstatter også arbeidsmiljølovens bestemmelser mot diskriminering.

Lovens hovedregel er et forbud mot diskriminering. Den gir imidlertid trossammen rett til å forskjellsbehandle. Det stilles to krav, forskjellbehandlingen skal være saklig begrunnet og nødvendig. I den grad arbeidsgivere i Den norske kirke (bispedømmeråd, fellesråd) benytter retten til forskjellbehandling, skjer dette med henvisning til at det er to teologisk legitime syn i Kirken, og at dette gjør at en kan benytte seg av retten til å forskjellsbehandle på religiøst grunnlag. Mens dette skrives, foregår det en debatt i flere av bispedømmerådene om en skal kunne spørre om samlivsform ved ansettelser. Det er i skrivende stund tre bispedømmer av elleve som har gjeldende vedtak om at det skal sies i utlysningen at det kan spørres om samlivsform. Det er også ulik lokal praksis i de kirkelige fellesrådene i kommunene, de har arbeidsgiveransvar for blant annet kateketer, diakoner, kantorer, kirketjenere og lokalt administrativt personell.

Loven sier at alle arbeidsgivere skal «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering [...]». Dette kravet gjelder også Kirken som arbeidsgiver, uavhengig av om en benytter seg av unntaksregelen når det gjelder forskjellbehandling.¹

1.5 Noen milepæler i den kirkelige striden om LHBT

De lovendringene vi har beskrevet over, gjenspeiler endringer i samfunnets holdninger til LHBT. Utviklingen av den kirkelige LHBT-debatten speiler på mange måter disse endringene og kan settes opp på følgende tidslinje.

- 1954: Biskopene uttaler at «Homoseksuelle handlinger må få gjelde som de perverse handlinger de er [...] En må være oppmerksom på at vi her står overfor en fare av verdensdimensjoner».
- 1976: Åpen kirkegruppe stiftes.
- 1977: Biskopene kommer med en uttalelse som skiller mellom homofili og homofil praksis.
- 1992: Et lesbisk par velsignes i Paulus kirke.
- 1995: Utredningen «Homofili i kirken» legges fram av en arbeidsgruppe nedsatt av Bispemøtet. Et flertall argumenterer for at Kirken burde akseptere homofilt samliv.
- 1995: Kirkemøtet gjør et vedtak som innebærer at en ikke skal ansette personer som lever i et homofilt samliv, og at en heller ikke vil vedta en liturgi for en forbønnshandling for partnerskap.
- 1997: Kirkemøtet bekrefter vedtaket fra 1995 og sier at personer som lever i likekjønnet samliv, ikke kan inneha vigslede stillinger.
- 1999: Biskopen i Hamar gir en kapellan som var suspendert på grunn av partnerskapsinngåelse, tilbake stillingen.
- 1999: Organisasjonen Til Helhet stiftes og skal bistå personer med uønsket seksuell orientering eller følelser.
- 2001/2002: I Oslo bispedømme blir flere lesbiske og homofile ordinert eller får nye stillinger. En prest som inngår partnerskap, får beholde stillingen.
- 2006: Lærenemnda kommer med uttalelsen «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken». Lærenemnda er delt på midten.
- 2007: Kirkemøtet vedtar endring i ansettelsespolitikken som betyr at lesbiske og homofile kan ansettes i vigslede stillinger, det blir opp til det lokale bispedømmet og den lokale biskop å bestemme ansettelsespolitikken.
- 2014: Kirkemøtet avviser både et forslag om at det skal utarbeides en egen vigsel-liturgi for likekjønnede par, og at det skal lages en forbønnsliturgi for borgerlig inngått ekteskap mellom to av samme kjønn.
- 2015: Ved kirkevalget stiller nystiftede Åpen folkekirke lister i de fleste bispedømmene. De vinner kirkevalget, dermed endres den kirkepolitiske situasjonen til fordel for LHBT.
- 2016: Nytt flertall på Kirkemøtet ber om at det legges fram forslag til liturgi for vigsel av likekjønnede par.
- 2017: Kirkemøtet vedtar liturgi for kirkelig vigsel av likekjønnede par.
- 2018: Kirkerådet setter ned et LHBT-utvalg. Mandatet inkluderer hele spekteret av grupper, også transpersoner / personer med kjønnsidentitetstematikk.

¹ Se lovdata: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

- 2019: Ved kirkevalget får igjen Åpen folkekirke flest stemmer. Den nystiftede Bønnelista som ønsker å reversere vedtakene om LHB, får samtidig valgt inn representanter fra alle bispedømmer.
- 2020: Undersøkelse om arbeidsmiljø for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Dnk.²

1.6 Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet

Da det er første gang det er gjort en slik undersøkelse i Kirken, har prosjektet nødvendigvis en utforskende tilnærming. Utgangspunktet for undersøkelsen er en rekke spørsmål som ligger til grunn for metodebruk og innhold i spørreskjema og intervjuguider.

- Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til medarbeidere, ledere, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester? På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?
- Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?
- I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?
- Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?
- Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?
- Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer? Opplever de at det skjer diskriminering eller inkludering?
- Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?
- I hvilken grad har en gjort erfaringer som gjør at en vurderer å slutte i stillingen?

Disse spørsmålene ligger bak spørreskjema og intervjuguide. I kapittel 6 vil vi prøve å oppsummere hva vi har funnet av svar.

² Se Laksaa, T. mfl. (2016) *Jeg slipper deg ikke før du velsigner meg*. Åpen kirkegruppe.

2 Metode

Vi har benyttet to metodiske hovedgrep. Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte i Den norske kirke (Dnk), og det er gjennomført kvalitative intervjuer med 17 ansatte i Dnk som selv identifiserte seg som tilhørende LHBT-gruppene. Ved å kombinere kvalitative intervjuer med en spørreskjemaundersøkelse kan vi både få fram noe om opplevelser og prosesser på den ene siden og utbredelse av de ulike fenomenene på den andre.

2.1 Kvantitativ spørreundersøkelse til alle ansatte i Dnk

Den ene delstudien består av en nettbasert spørreundersøkelse rettet til ansatte i Den norske kirke uavhengig av stilling, arbeidsgiver og seksuell orientering og identitet. Vi var opptatt av at undersøkelsen skulle dekke alle ansatte i begge arbeidsgiverlinjer, både de som er ansatt av Den norske kirke (ca. 1600), og de som er ansatt på menighetsnivå og kirkelige fellesrådsnivå. Vi har fått opplyst at dette til sammen dreier seg om rundt 7500 personer. Totalt mottok vi 5452 e-postadresser fra Kirkerådets administrasjon. Av de 5452 e-postadressene vi mottok, var det 155 som ikke kunne nås, og dette skyldes sannsynligvis feil ved den manuelle registreringen av e-postadressene før de ble samlet i lister hos Kirkerådet. De resterende 5297 mottok en invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen. Av disse valgte 1964 å delta i undersøkelsen, og av disse fullførte 1801 respondenter hele undersøkelsen. Dette utgjør en responsrate på 34 prosent, som er svært nært gjennomsnittet for spørreundersøkelser i organisasjoner generelt (Baruch & Holtom 2008). De 1801 som svarte på undersøkelsen, sammen med de kvalitative intervjuene, utgjør datagrunnlaget for denne rapporten.

Kirkerådet som oppdragsgiver og Fafo/KIFO som prosjektansvarlige var enige om at vi ønsket en spørreundersøkelse som omfattet alle ansatte. En viktig årsak til at vi ønsket å sende ut undersøkelsen til alle ansatte, var at data om LHBT-personer i Den norske kirke er vanskelig å fortolke uten at en har noe å sammenlikne med. Det er dessuten interessant å få et bilde av hvordan ansatte generelt oppfatter at arbeidsmiljøet er for kollegaer med LHBT-identitet.

Det finnes selvsagt ikke en liste over ansatte i Dnk med LHBT-identitet. Metodisk er det derfor en fordel å inkludere alle i undersøkelsen, fordi vi potensielt også kan nå ut til alle LHBT-ansatte som vi ikke nødvendigvis ville fått svar fra ellers.

Spørreundersøkelsen inneholdt en fellesdel med spørsmål som ble stilt til alle om arbeidsmiljø, samarbeid med andre, uenighet og konflikt, vurderinger om å forlate Kirken som arbeidsplass i tillegg til bakgrunnsinformasjon. Videre hadde vi i spørreundersøkelsen en egen del med spørsmål til LHBT-ansatte og en spørsmålsdel til kirkelig ansatte som oppgir at de ikke har en LHBT-identitet/-orientering.

Spørsmålene rettet til LHBT-ansatte tok for seg erfaringer og opplevelser knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet med tanke på arbeidssituasjon, ansettelsesprosess, sosial støtte på arbeidsplassen, relasjon til ledelse, medarbeidere, frivillige og kirkegjengere/medlemmer, erfaringer med negative kommentarer, ekskluderende arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i tilknytning til seksuell orientering.

ring/kjønnsidentitet. Vi var opptatt av å fange opp alle former for opplevelse av urettferdig behandling, ekskludering, trakassering og diskriminering. Arbeidsplassen kan også være sted for støtte i stressomme situasjoner. Vi ønsket derfor å fange opp erfaringer hvor LHBT-personer har opplevd arbeidsmiljøet som en støtte, for eksempel i komme-ut-prosesser. Det vil også være relevant å inkludere spørsmål om hvordan en tenker om egen seksuell orientering og kjønnsidentitet, hvorvidt en er åpen om sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, og tilfredshet når det gjelder grad av åpenhet (se Anderssen mfl. 2016: 34). Videre er vi opptatt av hvordan ansatte med LHBT+-identitet har opplevd den offentlige debatten.

Kirkelig ansatte som oppgir at de ikke har en LHBT-identitet, har fått spørsmål om holdninger til LHBT-tematikk, inkludert holdninger til LHBT-personer, til det å jobbe med personer med LHBT-identitet, meninger om skillet mellom seksuell legning og praksis som har vært en tendens i kirkelig diskurs, holdninger til å likekjønnet ekteskap etc. I tillegg ble det spurt om opplevelse av holdninger og erfaringer med diskriminering av LHBT-personer i arbeidsmiljøet, og om de har opplevd at kollegaer er blitt diskriminert eller dårlig behandlet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Det har vært et mål å gjøre spørsmålene til de to gruppene så like som mulig.

Spørreundersøkelsen ble bygget opp i moduler med disse temaene:

- bakgrunn
- kjønnsidentitet og seksuell orientering
- stilling og ansettelsesforhold
- sosiale forhold på arbeidsplassen
- holdninger og erfaringer knyttet til LHBT

Spørreundersøkelsen ble gjennomført elektronisk, med bruk av tjenesten/programmet Questback EFS. En nettbasert undersøkelse forutsetter at en kan sende spørsmål om deltakelse med lenke til spørreskjemaet til mulige respondenter ved hjelp av e-post. En av de første utfordringene vi møtte, var derfor å skaffe slike e-postadresser. Kirkerådets sekretariat påtok seg arbeidet med å samle inn e-poster. De henvendte seg til kirkevergene ved hjelp av Norges kirkevergelags sin adresseliste. Som nevnt tidligere mottok KIFO samlet sett 5297 gyldige e-postadresser fra Kirkerådets sekretariat. Det betyr at alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, det vil si prester, ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet sentralt, fikk undersøkelsen. Når det gjelder ansatte i menigheter og fellesråd, det betyr blant annet kantorer, organister, diakoner, kateketer, trosopplærere, ungdomsarbeidere, kirketjenere, lokalt administrativt ansatte osv., var vi avhengige av at kirkevergene fulgte opp. Vi fikk derfor ikke en helt uttømmende liste over alle ansatte i Kirken; enkelte kirkeverger kan ha latt være å sende inn lister over sine ansatte innen fristen, og enkelte ansatte kan ha latt være å dele sin e-postadresse med arbeidsgiver.

For å ivareta personvernet til respondentene ble e-postadressene overlevert og lagret via fysisk minnepinne hos KIFO og slettet etter at invitasjonene til undersøkelsen var avsluttet. E-postadressene ble kun brukt til å sende ut invitasjoner og purringer og er ikke koblet til respondentenes svar. Disse holdes anonyme. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i første kvartal 2020. Det ble sendt ut to purringer med én til to ukers mellomrom.

Vi kan ikke utelukke at frafallet fra undersøkelsen har vært systematisk, og dette er et grunnleggende problem som en generelt ikke har mulighet til å gardere seg mot. Som vi vil diskutere i slutten av dette kapittelet, vekket undersøkelsen stor ekstern interesse og både positive og negative reaksjoner. Det er mulig at individer med

sterke meninger om temaet – i positiv eller negativ forstand – er overrepresentert i utvalget vårt, og dette har vi ingen måte å undersøke nærmere. Samtidig kan de som har en personlig tilknytning til tematikken, oppleve det som belastende å svare på en slik undersøkelse og derfor avstå. Likevel har vi fått svar fra en såpass stor andel av populasjonen vi er interessert i å uttale oss om – ansatte i Den norske kirke – at vi ikke er svært bekymret for representativiteten til utvalget vårt.

2.2 Beskrivelse av variabler og utvalg

Kjønn, seksuell orientering og operasjonalisering av LHBT-begrepet

Sentralt for analysen er hvordan vi identifiserer personer med LHBT-identitet. Denne kategorien opererer langs to ulike dimensjoner: *kjønn* og *seksuell orientering*. Utformingen av spørsmål om seksuell orientering og kjønnsidentitet byr på noen grunnleggende utfordringer, og en er nødt til å vurdere hvorvidt spørsmålene skal være åpne eller begrenset til et mindre antall kategorier. I det første tilfellet har en fordel med å gi respondentene frihet til å selv definere sin identitet, men variasjonen i svar kan gjøre videre analyser vanskelig. I vårt tilfelle var vi avhengige av å identifisere personer med LHBT-identitet tidlig i spørreundersøkelsen, slik at vi kunne bruke denne informasjonen til å avgjøre hvilket sett av videre spørsmål respondentene skulle få. Derfor laget vi sett med kategorier som forhåpentligvis fanger opp de fleste kjønnsidentiteter og seksuelle orienteringer (men høyst sannsynlig ikke alle).

Spørsmålet om respondentenes *kjønn* ble innledet på følgende måte:

«Er du ...», etterfulgt av seks svarkategorier: «mann», «kvinne», «transmann», «transkvinne», «annet», og «ønsker ikke svare». De respondentene som svarte enten «transmann», «transkvinne» eller «annet», ble videre kategorisert i gruppen med LHBT-identitet.

Spørsmålet om respondentenes seksuelle orientering ble formulert slik: «Hvordan definerer du deg selv?», etterfulgt av syv svaralternativer: «heterofil», «homofil», «lesbisk», «bifil/biseksuell», «skeiv», «usikker på hvordan jeg vil definere meg», og «ønsker ikke svare». Respondentene som svarte «homofil», «lesbisk», «skeiv» eller «usikker på hvordan jeg vil definere meg» ble gruppert som personer med LHBT-identitet.

Koding av andre variabler

Variabelen for *alder* består av fem kategorier for å gjøre det umulig å identifisere enkeltindivider. *Utdanning* består også av fem kategorier: «ingen fullført utdanning», «grunnskole», «videregående skole», «lavere grads universitetsutdanning (bachelor o.l.)» og «høyere grads universitetsutdanning (master o.l. eller høyere)». *Arbeidssted* tilsvarer de elleve bispedømmene i tillegg til Kirkerådet som eget svaralternativ. *Stilling* består av 14 kategorier, og disse finnes i tabell 2.1. Til slutt inkluderte vi et tilleggsspørsmål om hvorvidt respondenten er ansatt i en *vigslet* stilling, og dette er en dikotom variabel med verdiene «ja» og «nei». Disse variablene vil brukes i regresjonsanalysene videre i dette kapitlet.

Beskrivelse av utvalg

Tabell 2.1 viser beskrivende statistikk for utvalget vårt langs bakgrunnsvariablene beskrevet i forrige avsnitt.

Tabell 2.1 Beskrivende statistikk for sentrale variabler. N = 1801.

	Antall	Prosent
Alder		
Under 25 år	18	1
25–39 år	366	20,3
40–49 år	450	25
50–59 år	599	33,3
Over 60 år	365	20,3
Ikke svart	3	0,2
Kjønn		
Mann	814	45,2
Kvinne	979	54,4
Transmann	1	0,1
Transkvinne	3	0,2
Annet	2	0,1
Ønsker ikke svare	2	0,1
Ikke svart	0	0
Seksuell orientering		
Heterofil	1654	91,8
Homofil	45	2,5
Lesbisk	20	1,1
Bifil/biseksuell	38	2,1
Skeiv	5	0,3
Usikker på hvordan jeg vil definere meg	12	0,7
Ønsker ikke svare	27	1,5
Ikke svart	0	0
Utdanning		
Ingen fullført utdanning	3	0,2
Grunnskole	21	1,2
Videregående opplæring	246	13,7
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)	513	28,5
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)	1012	56,2
Ikke svart	6	0,3
Arbeidssted		
Agder og Telemark	15	8,3
Bjergvin	207	11,5
Borg	197	10,9
Hamar	132	7,3
Møre	75	4,2
Nidaros	200	11,1
Nord-Hålogaland	86	4,8
Oslo	261	14,5
Stavanger	178	9,9
Sør-Hålogaland	104	5,8
Tunsberg	158	8,8
Kirkerådet	24	1,3
Ikke svart	29	1,6

Stilling	Antall	Prosent
Prest (inkludert biskop, prost, spesialprest, kapellan o.l.)	555	30,8
Kantor, organist, dirigent eller korleder	120	6,7
Diakon eller diakoniarbeider	98	5,4
Kirkeverge	95	5,3
Daglig leder i menighet	68	3,8
Klokker	11	0,6
Kirketjener, vaktmester, renholder, ingeniør eller fagarbeider	153	8,5
Menighetssekretær, kontomedarbeider eller sekretær	90	5
Kateket, menighetspedagog eller trosopplæringsansvarlig	205	11,4
Rådgiver, konsulent, saksbehandler, prosjektleder o.l.	158	8,8
Klubbleder, miljøterapeut/-arbeider eller fritidsleder	11	0,6
Pedagogisk leder, barnehagelærer, barnepleier, barnevernspedagog eller sykepleier	16	0,9
Stiftsdirektør, avdelingsdirektør, seksjons-/mellomleder o.l.	46	2,6
Annet	62	3,4
Ikke svart	113	6,3
Vigslet stilling?		
Ja	840	46,6
Nei	922	51,2
Ikke svart	39	2,2
Arbeidsgiver		
Kirkelig fellesråd / menighetsråd	1071	59,5
Bispedømmeråd/Kirkerådet	723	40,1
Ikke svart	7	0,4

Utvalget har en medianalder mellom 50 og 59 år og består av noe flere kvinner (54,4 prosent) enn menn (45,2 prosent). Et lite antall – om lag 0,5 prosent av utvalget – identifiserer seg utenfor disse to kjønnskategoriene eller ønsket ikke å svare. Dette gjør det vanskelig å si noe spesifikt om opplevelsene til denne gruppen ved hjelp av det kvantitative materialet, men i de videre analysene er disse inkludert i kategorien av ansatte med LHBT-identitet. I tillegg inkluderte vi et åpent spørsmål mot slutten av spørreundersøkelsen, hvor personer som identifiserte seg som trans, fikk mulighet til å utdype særskilte erfaringer knyttet til kjønnsidentitet. Alle spørsmålene rettet mot LHBT-personer ble som nevnt også formulert som å gjelde både seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet. 91,8 prosent identifiserer seg som heterofile, og i underkant av 7 prosent identifiserer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive eller usikre. 1,5 prosent av respondentene ønsket ikke å svare på spørsmålet, og disse er ekskludert fra de videre analysene. Antallet personer i utvalget med LHBT-identitet – totalt 120 – er tilstrekkelig til å gi et helhetlig inntrykk av gruppens opplevelser, men egner seg lite til mer nyanserte analyser hvor en vanligvis ville delt gruppen opp. Eksempelvis ville det vært svært interessant å se hvordan ansatte med LHBT-identitets hverdag varierte på tvers av arbeidssted, stillingstyper eller kjønn. Ved slike inndelinger blir det statistiske grunnlaget for svakt.

Respondentene har i gjennomsnitt høyere utdanningsnivå enn den øvrige norske befolkningen: Totalt 84,7 prosent har høyere utdanning tilsvarende bachelor- eller mastergradsnivå, sammenliknet med 34,6 prosent i den norske befolkningen totalt.³ Dette er ikke overraskende, da utvalget består av ansatte i Den norske kirke og har en relativt høy gjennomsnittsalder. Ser en på respondentenes arbeidssted, har vi relativt

³ <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/aar>

god geografisk spredning. Vi har ikke en detaljert oversikt over antallet ansatte per bispedømme i Den norske kirke, men sammenlikner en med antall stemmeberettigede per bispedømme,⁴ ser det ikke ut til at det er noen geografisk systematikk i frafall. Med andre ord er bispedømmene representert i den grad en skulle forvente, ut fra deres relative størrelse. Til slutt har vi også bred representasjon av ulike stillingstyper, med en hovedvekt av prester (inkludert relaterte stillingstyper: biskoper, spesialprester osv.). I underkant av halvparten (45,6 prosent) av respondentene er ansatt i vigslede stillinger. 59,5 prosent har kirkelige fellesråd eller menighetsråd som arbeidsgiver, mens 40,1 prosent (723 personer) har bispedømmeråd eller Kirkerådet.

2.3 Kvalitative intervjuer med LHBT-ansatte

Målet med den kvalitative delen av undersøkelsen har vært å få en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en kan oppleve å være diskriminert eller utsatt for trakassering, og hvordan dette rent konkret kan arte seg. Intervjuene kan gi mer dyptgående fortellinger om erfaringer og opplevelser knyttet til det å være ansatt i Den norske kirke. På den måten kan dette gi oss kunnskap om konkrete forhold som er beskrivende for situasjonen LHBT-ansatte befinner seg i i dag, og historiske data om hvordan det var før vedtak av ny vigselsturgi etc. Videre har vi spurt om tilsettingsprosessen (utlysningen, intervjuet, tilsettingsutvalgets behandling/vurdering, uttalte krav/forventninger fra arbeidsgiver og biskopens tilsyn ved tilsettingen der dette er aktuelt). Når det gjelder opplevelse av diskriminering eller trakassering, har vi vært opptatt av arbeidsgivers reaksjon og oppfølging av varsling. Dessuten har vi vært opptatt av endringer i opplevd arbeidsmiljø som forbindes med den ansattes livssituasjon (for eksempel samliv/samboerskap/ekteskap) og med endringer i omgivelsene (for eksempel ny overordnet prest eller biskop, ny kirkepolitikk etter valget i 2015, endring i menighetsrådet). Forholdet til frivillige i menigheten er også et tema som inkluderes i spørsmålene.

Vi begynte arbeidet med å rekruttere kvalitative informanter tidlig i prosessen. Målet var å gjennomføre noen av de kvalitative intervjuene *før* vi utarbeidet surveyen, og noen etterpå. På denne måten kunne foreløpige funn fra det tidlige kvalitative materialet bidra til å gjøre spørreundersøkelsen bedre, og de senere kvalitative intervjuene kunne trekke på resultatene fra spørreundersøkelsen. Helt konkret utførte vi tidlig i prosessen to gruppeintervjuer med det vi definerte som *ressursgrupper*. Dette dreide seg om nøkkelinformanter som hadde god kjennskap til situasjonen for LHBT-personer i sine områder og kunne hjelpe oss videre med å rekruttere andre. Disse nøkkelinformantene ble rekruttert via nettverk og kjente og åpne personer i LHBT-miljøet.

Da vi rekrutterte informanter, bestrebet vi oss på å oppnå en variasjon langs mange akser. Vi ønsket for det første å få til en geografisk variasjon. I tillegg ønsket vi en variasjon i yrke og stilling – vigslet og ikke-vigslet, begge arbeidsgiverlinjene representert, overordnet og underordnet stilling. Vi ønsket også å få til en balanse mellom kjønn og ulike typer identiteter innenfor LHBT-paraplyen.

Informantene ble i stor grad rekruttert via snøballmetoden – folk vi snakket med, satte oss i kontakt med andre. Vi sådde imidlertid ulike «frø» innledningsvis – vi brukte ulike nettverk, og noen tok også kontakt med oss direkte etter at det var blitt informert om prosjektet på Kirkens e-post og nettsider. Snøballmetoden gir alltid en

⁴ Hentet fra Kirkerådets valgmodul.

risiko for skjevrekuttering. Vi opplever likevel at vi etter hvert oppnådde en viss *metning*, det vil si at vi hadde fått dekket mange erfaringer og historier, som begynte å gå igjen.

Til sammen intervjuet vi 17 informanter. De bor og jobber på Østlandet, Sørlandet, Vestlandet, Innlandet, Trøndelag og Nord-Norge. Rundt halvparten av disse informantene var prester. De andre var ansatt i fellesråd eller menighetsråd og representerte både vigslende og ikke vigslende stillinger. Når vi intervjuet disse personene, hadde vi en løst intervjuguide som inneholdt noen temaer vi ønsket å få dekket:

- holdninger på arbeidsplassen
- opplevd psykososialt miljø på arbeidsplassen
- åpenhet om egen identitet
- erfaringer med holdninger i menigheten og lokalsamfunnet
- egne erfaringer med diskriminering/trakassering
- opplevelse av trygghet, respekt og ivaretagelse fra arbeidsgiver

Vi var opptatt av ikke å legge ord i munnen på informantene, men å stille åpne spørsmål de selv kunne utvikle. I det store og hele opplevde vi at informantene var åpne, og at de delte mer utover i intervjuet etter at tillit og fortrolighet bygget seg opp.

2.4 Andre datakilder

I tillegg til disse datakildene har KIFO gjennom spørreundersøkelsen *Religion 2019* ferske data på holdninger til LHBT blant medlemmer av Den norske kirke. Dette vil kunne si noe om hvilken kontekst kirkelig ansatte med LHBT-identitet jobber i, og eventuelle forskjeller mellom steder i landet.⁵

2.5 Interesse for prosjektet

For å få oppmerksomhet rundt undersøkelsen og motivere til deltakelse ble det sendt ut informasjon om prosjektet. Dette ble gjort via Kirkerådets nyhetsbrev og via KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter sitt nyhetsbrev.

Mens spørreskjemaundersøkelsen var ute, fikk forskerne som var ansvarlige for undersøkelsen, en rekke henvendelser og spørsmål. Dette er ikke uvanlig ved gjennomføringen av spørreundersøkelser, men uten at vi har målt dette spesifikt, kan det se ut som om disse henvendelsene var noe mer omfattende i dette prosjektet enn det som er vanlig. Dette oppfatter vi som et resultat av at temaer knyttet til LHBT og kirke fortsatt er kontroversielle og av mange oppfattes som vanskelige. Vi har notert oss disse henvendelsene og bruker dem som informasjon i arbeidet med analysene.

To reaksjoner skilte seg litt ut fra de andre. Den ene var fra styret i Frimodig kirke som var opptatt av at også situasjonen til medarbeidere med LHBT-identitet som ut fra sin overbevisning og forståelse av Bibelen velger å avholde seg fra ekteskap/partnerskap og seksuelt samliv, gjøres synlig. Forskerne er selvsagt opptatt av å få fram mangfoldet av erfaringer og har etter beste evne prøvd å følge opp utfordringen fra Frimodig kirke.

Den andre reaksjonen kom fra Bønnelista. De gikk ut i offentligheten med en oppfordring til ikke å delta i undersøkelsen. Blant annet stilte de spørsmål om personvernet. Prosjektleder svarte på dette innlegget på Facebook og på Verdidebatt.no. Følgende er sakset fra vårt svar til Bønnelista:

⁵ Se <http://www.kifo.no/kifo-har-utfort-stor-kartlegging-av-tro-og-livssyn-i-norge/>

«[...] Personvern hensyn og konfidensialitet er godt ivaretatt i denne undersøkelsen, dette er vi som forskere veldig opptatt av å sikre. Vi er også veldig opptatt av at resultatene skal presenteres med utgangspunkt i funn, ikke i forhåndsdefinerte politisk korrekte svar. Det er viktig for oss å ivareta forskningens uavhengighet. Vi har gjennom holdningsspørsmål prøvd å ivareta ulike kirkelige meninger om LHBT. Derfor ville det være synd om personer som støtter Bønnelista unnlater å delta i undersøkelsen. Det ville gi dårligere resultater og usynliggjøre denne delen av kirkas ansatte.»

Det er mulig at denne oppfordringen til ikke å delta har ført til at en del potensielle respondenter ikke har svart. Vi har imidlertid ikke fått andre tilbakemeldinger som tyder på omfattende eller systematisk frafall med denne bakgrunnen. I og med at svarprosenten er i tråd med hva som er vanlig i organisasjonsundersøkelser, tror vi ikke at dette har gitt store utslag på funn.

2.6 Etiske hensyn og personvern

Det er flere forskningsetiske hensyn å ivareta i denne typen prosjekt: For det første må resultatene presenteres slik at personidentifiserbare opplysninger ikke gjøres kjent (anonymisering). Fafos og KIFOs forskning sikres på dette punktet ved at NSD, personvernombud for forskning, vurderer og gir tilråding om gjennomføring. Dataene fra spørreundersøkelsen og intervjuene er derfor anonymisert. Videre har vi søkt å gjengi sitater fra informantene på en måte som gjør at de ikke skal kunne gjenkjennes.

En del av de historiene informantene fortalte som gjengis i det kvalitative kapitlet ville gjøre det mulig å identifisere dem, dersom de ble gjengitt her nøyaktig slik vi hørte dem. Der det har vært nødvendig for å unngå identifisering har vi derfor endret på noen nøkkelopplysninger – f.eks. endret kjønn, eller stillingsbeskrivelse. Det vi har vært opptatt av å holde på er de opplysningene som er analytisk sentrale. Dersom en lesbisk organist forteller om avlyste spilleoppdrag fra andre menigheter, for eksempel, ville mye av poenget med den historien bli borte dersom vi hadde gjort henne om til en kirketjener. I så fall har vi beholdt opplysningen om at hun er organist – men kanskje endret kjønn, geografi, eller andre opplysninger. I andre tilfeller kan hovedpoenget nettopp være at en person er lesbisk, mens stillingstypen har mindre å si. I de tilfellene har vi beholdt opplysningen om legning, men endret andre opplysninger. De informantfortellingene som gjengis i kapittel 5 er nå såpass anonymisert at informantene det gjelder ikke kan identifiseres.

Det er viktig at resultatene ikke bidrar til å forverre situasjonen for personer som fra før av kan være i en utsatt posisjon, for eksempel ved å bidra til stigmatisering eller ved at selve undersøkelsen oppleves som belastende. Verken forespørselen om intervju eller selve intervjuet skal medføre ubehag eller utrygghet for respondenten. Denne problemstillingen gjelder både på gruppenivå og individnivå. Det har vært et klart mål for oss å bidra til et nyansert bilde, også i positiv forstand. Vi har derfor sett det som mål å synliggjøre grupper som utgjør få individer, men som kan ha sine egne utfordringer som må tas på alvor.

Forskningsetikk er nært knyttet til forskningens kvalitet. Fafos og KIFO har interne kvalitetssikringsrutiner som sikrer at prosjektene følger høye forskningsfaglige og forskningsetiske standarder gjennom hele prosessen, fra oppstart til ferdig rapport. Prosjektet har fulgt Fafos rutiner for kvalitetssikring.

3 Tidligere forskning

I de siste årene har det vært økt forskningsaktivitet rundt ulike temaer som angår LHBT-personers erfaringer, levekår og livskvalitet. Det er imidlertid gjort lite samfunnsvitenskapelig forskning som direkte tar opp LHBT-personers erfaringer som kirkelig ansatte. Allikevel finnes det en del forskning som kan være relevant og gir relevant bakgrunnsinformasjon for denne undersøkelsen. Slik informasjon kan finnes i annen forskning om LHBT, levekår og arbeidsliv. Likeledes kan det finnes relevant informasjon i forskning om kirke, arbeidsliv og holdninger. Eksempler på slik forskning er arbeidslivsundersøkelser blant LHBT-personer eller blant kirkelig ansatte (Bakkeli & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010; Høeg & Gresaker 2009; Gresaker 2009, 2011; Lau 2012).

Temaer knyttet til religion og LHBT kommer fram i flere undersøkelser selv om undersøkelsene i utgangspunktet ikke gjelder spørsmål om religion. Eksempelvis er det i flere av levekårsundersøkelsene som Fafø har gjennomført blant ulike grupper LHBT-personer, hvor det religiøse aspektet har kommet fram selv om det ikke nødvendigvis har blitt spurt direkte om betydningen av religiøse holdninger. Dette gjelder for eksempel i en undersøkelse om lesbiske og homofile samer, om LHBT-personer med funksjonsnedsettelse og om LHBT-personer med etnisk minoritetsbakgrunn (se f.eks. Grønningsæter & Hauland 2013; Lescher-Nuland & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Nuland 2009; Grønningsæter 2006; Bakkeli & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Hauland 2012; Grønningsæter & Nuland 2008; Elgvin, Bue & Grønningsæter 2014). Funnene i disse undersøkelsene tyder på at religion og religiøse holdninger bidrar på minst to måter til å påvirke LHBT-personers levekår og livskvalitet negativt. For det første er det mange som strever med å komme til rette med egen tro og holdninger de har fått med seg gjennom ulik grad av religiøse forestillinger. For det andre er det opplevelser av møter med religiøst basert fordømmelse fra omgivelsene.

En studie av ulike diskrimineringsarenaer viste også at kirker og religiøse organisasjoner er en utfordrende arena for lesbiske, homofile og bifile. Studien påpeker at et av de kompliserte temaene har vært møtet mellom retten til ikke å bli diskriminert på den ene siden og religionsfriheten på den andre. Mange homofile og lesbiske har opplevd seg stengt ute fra menigheter og religiøse fellesskap. Studien viser også til at det er et rom for diskriminering i den sjelesørgeriske samtalen. Dette blir ikke mindre alvorlig av at det er en relativt stor andel av de ansatte i kirkene som har negative holdninger til homofilt samliv (Grønningsæter & Nuland 2008).

Videre viste en undersøkelse om arbeidsmiljøet for LHB-personer i Bergen kommune at arenaer som skole og helsetjenester, det vil si arenaer som forutsetter holdninger og verdier, var noe mer problematiske enn andre. Sammenliknet med i kommunen generelt var det noe mindre positive holdninger i disse sektorene. I denne undersøkelsen finner en også at ansatte som representerer majoritetsbefolkningen, gir et noe mer positivt bilde av situasjonen enn ansatte med LHB-identitet (Grønningsæter & Nuland 2010). Det metodiske opplegget og en del av spørsmålene i vår undersøkelse har hentet inspirasjon fra denne undersøkelsen i Bergen.

Funnene fra denne forskningen som primært har et annet hovedtema enn religiøse holdninger, tyder altså på at holdningene til kirkelige og religiøse organisasjoner kan ha en større betydning for respondentene enn forskerne i utgangspunktet forventet.

En rapport om presters arbeidsforhold (Høeg & Gresaker 2009) viser at 76 prosent trives i sin nåværende arbeidssituasjon. På den andre siden rapporterte også 4 prosent om et ganske dårlig eller dårlig trivselsnivå. Blant dem som har kommentert lav trivsel, begrunnes dette med arbeidspress, dårlig ledelse og uklare ledelseslinjer, svak bemanningsdekning, dårlig relasjon til kollega / sosialt arbeidsmiljø og teologisk uenighet. Teologisk uenighet trekkes særlig fram blant prestene i Bjørgvin og Sør-Hålogaland. 16 prosent sier at de (i høy eller noen grad) er involvert i en interessekonflikt på jobb, det vil si uenighet om en sak. 10 prosent er for tiden i en personkonflikt. Blant saker det er interessekonflikt om, nevnes homofilispørsmålet og teologiske uenigheter. Ledelse og personalomsorg er det tredje hyppigste området som framheves på spørsmål om hvilke områder som kan forbedre deres arbeidssituasjon (bemanning/vikartilgang er mest nevnt). Samtidig nevner en ikke ubetydelig andel at for å skape en bedre arbeidssituasjon må teologiske spenninger og uenigheter forbedres. Deriblant kommenterer en respondent at det er «bortimot uholdbart om vi får likestilte syn og praksiser i homofilisaken. Da teller nok flere av oss på knappene om vi fortsetter» (Høeg & Gresaker 2009: 73).

Rapporten *I gode og onde dager ...* (Gresaker 2009) satte søkelys på trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester. Undersøkelsen ble foretatt blant menighetsprester under 60 år i seks utvalgte bispedømmer ett til to år etter arbeidsforholdsundersøkelsen. Studien finner at prestene som ikke opplever støtte fra overordnede ved tyngende arbeidspress eller har en konstruktiv relasjon til overordnede, skårer lavere på trivsel i arbeidssituasjonen. Dessuten er det en tydelig sammenheng mellom opplevelsen av konflikt med kollegaer eller en konfliktsituasjon i menighetens stab og mistrivsel (Gresaker 2009: 24–27). Videre er det hele 39 prosent som mener at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje (Gresaker 2009: 34). Dette er en ganske stor økning fra det som ble meldt av PIA-stiftelsens arbeidsforholdsundersøkelse blant prester i 1999, da åtte prester på den tiden opplevde «psykiske lidelser» på grunn av arbeidsforholdene (PIA 1999: 25).

Den nyeste studien på arbeidsforholdene blant ansatte – og ikke bare prester – i Den norske kirke ble gjennomført av AFI-forskeren Bjørn Lau. I rapporten *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (2012) setter Lau søkelys på såkalt belønnende arbeidsmiljøforhold og utfordrende sider ved arbeidsforholdene. Funnene viser at en ikke ubetydelig andel blant kirkelig ansatte opplever utfordrende arbeidsforhold, især når det gjelder høye arbeidskrav og fag- og personkonflikter på arbeidsplassen. Sammenliknet med andre undersøkelser skårer ansatte i Den norske kirke høyt på utbrenthet, særlig blant prester og kirkemusikere, noe Lau ser i sammenheng med arbeidskrav og konflikter på arbeidsplassen (Lau 2012: 33–34; se Lau 2007).

I rapporten *Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke* fra 1998 belyser Ida Marie Høeg hvordan kvinner opplever ansettelsesprosessen og det å være ansatt i Den norske kirke. Høeg finner at kvinneprestmotstand er et problemfelt for kvinnelige prester. Flere trekker også fram en opplevelse av forskjellsbehandling mellom kvinner og menn på arbeidsplassen og at de møtes med fordommer mot det å være kvinnelig prest. Samtidig peker Høeg på forskjeller mellom kvinnelige prester når det gjelder perspektiv på det å være kvinnelig prest og de problemer de møter (Høeg 1998: 160–162). Det kan være paralleller å trekke mellom kvinners erfaringer som prester i en periode hvor diskusjonene om kvinnelige

prester fortsatt var aktuell, og LHBT-personers erfaringer i dag hvor deres rolle og plass i Kirken er under til dels høyrøstet debatt. Samtidig som de kan dele en rekke erfaringer og forståelser, vil det være variasjoner – ikke bare knyttet til stilling og arbeidssted, men også på det individuelle plan – som det er viktig å fange opp.

I NOVAs rapport *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* fra 1999 ble en homofil prest intervjuet. Presten forteller at han har måttet velge mellom å jobbe i Kirken og leve i et forpliktende samliv. Han har også opplevd å bli diskriminert i ansettelsesprosesser, selv om han ikke er i et forhold. Presten sier: «Jeg har nok inntrykk av at man i Kirken har hatt et lite register i en hemmelig skuff eller noe sånn og har fulgt med» (Hegna mfl. 1999: 242).

En KIFO-rapport, *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar & Gresaker 2015), tar opp Kirkens formidling av seksualitet og rus blant unge. Studien finner at 62 prosent av undervisningsansvarlige i menigheter og kristne organisasjoner formidler om seksualitet og samliv til ungdom. 19 prosent innlemmer seksuell identitet som tema i undervisningen (Botvar & Gresaker 2015: 27, 41). De som ble intervjuet fra Den norske kirke, var opptatt av å normalisere homofili eller å benytte et inkluderende språk for ikke å skille ut noen seksualiteter som avvikende eller annerledes sammenliknet med andre/heteroseksualitet. De formidlingsansvarlige i Den norske kirke framhever dessuten at det er viktig for dem å poengtere at det er ulike meninger om homofili i Kirken (Botvar & Gresaker 2015: 57–58).

I rapporten *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar & Gresaker 2015) ble respondentene bedt om å ta stilling til påstanden «Det er ikke galt at to av samme kjønn lever i forpliktende samliv» (se Botvar & Gresaker 2015: 40). 41 prosent av respondentene er enige i dette. Prester og trosopplærere i Den norske kirke utgjør omtrent halvparten av respondentene, resten er ansatt i organisasjoner og frikirker. Det er noe mer liberale holdninger blant dem som jobber i Den norske kirke (og KFUM/KFUK) enn blant de øvrige respondentene. Vi har gjentatt dette spørsmålet i vår undersøkelse, svarene gjengis i kapittel 4.

Heteronormativitet innebærer at heteroseksuell orientering, stort sett alltid, tas som en implisitt forutsetning når mennesker møtes. Følgelig kan begrepet brukes for å beskrive situasjoner der den heterofile livsstilen blir tatt for gitt og andre måter å leve på blir usynlige. Begrepet heteronormativitet kan representere en fruktbar tilnærming for å forstå opplevelser av diskriminering og utenforskap i arbeidsmiljøet. Som vi kommer tilbake til senere i rapporten, kan dette begrepet bidra til å forklare en spenning mellom positive funn av et godt og inkluderende arbeidsmiljø på den ene siden og på den andre siden at enkelte samtidig opplever utenforskap. Dersom en skiller seg fra den innforståtte heteronormen, blir en på denne måten usynliggjort. Det å bryte slike heteronormative barrierer krever både mot og krefter. Dette kan bidra til at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kan oppleve seg utenfor det heterofile fellesskapet. Resultatet kan også bli at en hele tiden må forklare seg, en er i en slags konstant komme-ut-prosess (se Hualand & Grønningsæter 2012).

I dette prosjektet bygger vi derfor videre på kunnskap fra forskning om presters arbeidsforhold, forskning om LHBT, diskriminering og arbeidsliv, LHBT-forskning i bred forstand og forskning om religion og holdninger.

4 Funn fra spørreundersøkelsen

I dette kapittelet vil vi gi en oversikt over funnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen gjennomført blant ansatte i Den norske kirke.

- 1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til medarbeidere, ledere og brukere av Kirken? På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?
- 2 I hvilken grad opplever ansatte med LHBT-identitet å bli ekskludert eller diskriminert på grunn av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet?
- 3 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger og til LHBT-tematikk mer generelt?

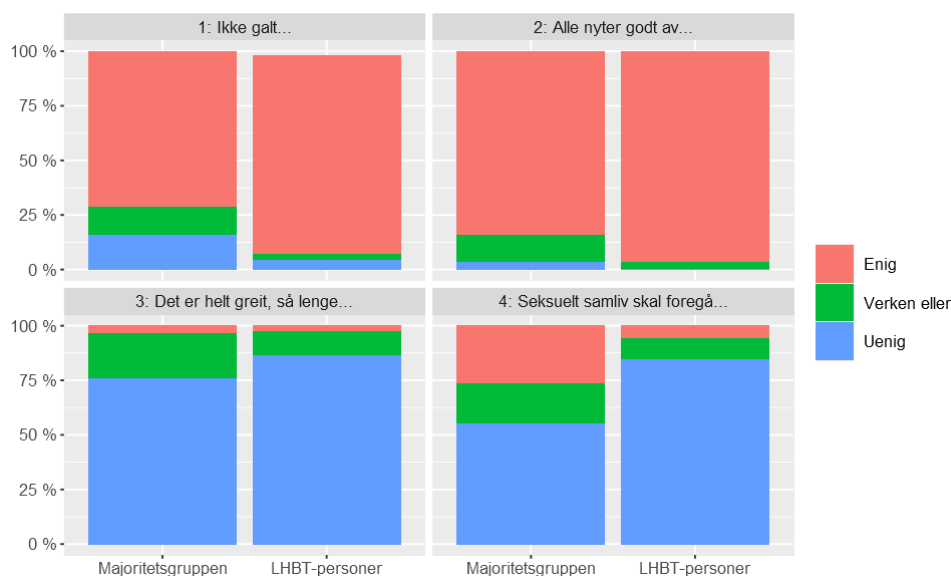
Vi vil først konsentrere oss om de ansatte i Den norske kirkes holdninger til ulike LHBT-relaterte spørsmål, for å danne et bakteppe for de videre analysene. Disse spørsmålene ble stilt til alle Kirkens ansatte og gir oss en oversikt over ulike aspekter ved LHBT-tematikk som Kirkens ansatte må forholde seg til. Videre vil vi undersøke hvorvidt personer med LHBT-identitet skiller seg fra de øvrige ansatte langs ulike dimensjoner: opplevelse av trivsel, medvirkning, og grad av sosial omgang med kollegaer. Deretter vil vi fokusere på opplevelser av diskriminering og forskjellsbehandling blant de ansatte med LHBT-identitet samt grad av åpenhet på arbeidsplassen og ellers. Gjennomgående vil vi også undersøke nærliggende problemstillinger, for eksempel variasjon mellom stillingstyper og bispedømmer.

Analysene vil i hovedsak bestå av krysstabeller hvor vi sammenlikner svarfordelinger langs ulike kategorier og grafiske framstillinger av disse sammenhengene. Der det er behov for å kontrollere for bakenforliggende variabler i analysene, vil vi benytte oss av lineære regresjons- og sannsynlighetsmodeller. Disse finnes beskrevet i detalj i vedlegget og vises hovedsakelig i teksten gjennom figurer. Vi vil presentere resultatene i tre underkapitler, med hovedvekt på hver sin av de tre delene av spørreundersøkelsen: spørsmålene som ble stilt til alle ansatte uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, spørsmålene som kun ble stilt til ansatte med LHBT-identitet, og til slutt spørsmålene som kun ble stilt til de øvrige ansatte.

4.1 Holdninger til LHBT-tematikk blant Kirkens ansatte

For å tegne et oversiktsbilde av miljøet som personer med LHBT-identitet møter som ansatte i Kirken, laget vi et spørsmålsbatteri om generelle holdninger til LHBT-spørsmål. I figur 4.1 og 4.2 sammenlikner vi svarene på disse spørsmålene for gruppen med LHBT-personer og gruppen med øvrige ansatte.

Figur 4.1 Påstander om LHBT-tematikk.



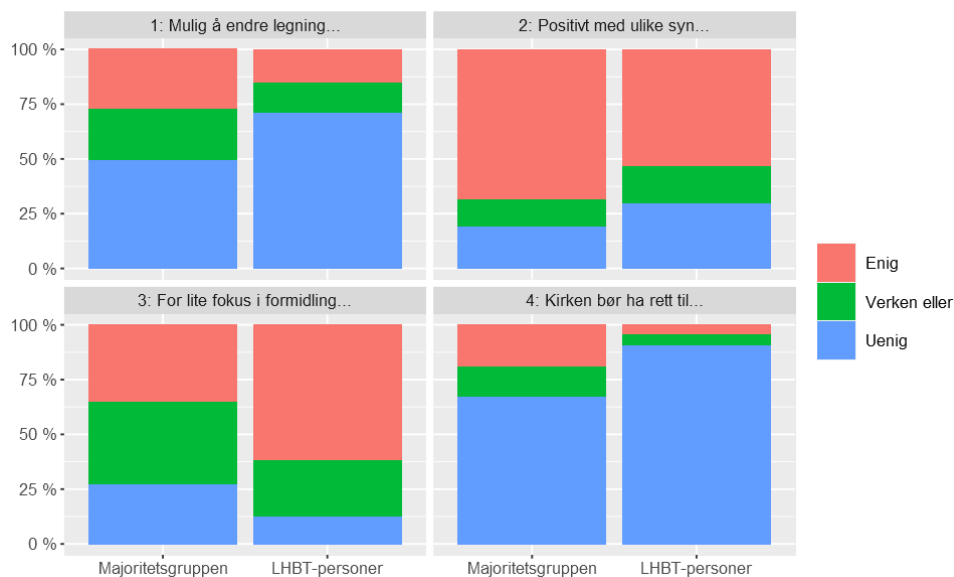
Fullstendige formuleringer av påstander:

- 1 Det er ikke galt i det hele tatt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold.
- 2 Alle nyter godt av å være en del av en arbeidsplass der lesbiske, homofile og bifile kan være åpne.
- 3 Det er helt greit å være lesbisk, homofil eller bifil, så lenge man ikke snakker om det på jobben.
- 4 Seksuelt samliv skal foregå innenfor rammene av et heterofilt ekteskap.

Den første påstanden, om at det ikke er galt i det hele tatt med homofilt samliv, er en nøyaktig formulering fra KIFOs representative spørreundersøkelse til alle Kirkens medlemmer, *Religion 2019*. Hensikten er å kunne sammenlikne ansatte i Kirkens generelle holdninger til homofili med Kirkens medlemmer generelt og med ansatte med LHBT-identitet. I *Religion 2019* svarer 78,1 prosent av medlemmene av Den norske kirke som helhet at de er helt enige eller enige i påstanden. I figur 4.1 ser vi at Kirkens ansatte *uten* LHBT-identitet er noe mer konservative i dette spørsmålet enn Kirkens medlemmer generelt (71,2 prosent er enige), mens de ansatte *med* LHBT-identitet – kanskje ikke overraskende – er mer liberale (91,3 prosent er enige).

Tendensen mot at gruppen ansatte med LHBT-identitet er mer liberale enn de øvrige ansatte fortsetter for de neste to påstandene, som mer direkte omhandler LHBT-personer i arbeidslivet. Her er forskjellene i svar også noe mindre; de aller fleste, uavhengig av egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet, er for eksempel enige i at alle nyter godt av en arbeidsplass hvor LHBT-personer kan være åpne. På spørsmålet om hvorvidt seksuelt samliv skal foregå innenfor rammene av et heterofilt ekteskap, er skillet mellom de to gruppene mer markant; her er 55,1 prosent av majoriteten uenige, mot 84,5 prosent blant gruppen med LHBT-identitet. Her er det også verd å merke seg en mulig svakhet i måten spørsmålet er formulert; enkelte kan ha oppfattet spørsmålet som å dreie seg hovedsakelig om seksuelt samliv utenfor ekteskap og ikke om spørsmålet om likekjønnet ekteskap som sådan.

Figur 4.2 Påstander om LHBT-tematikk, fortsettelse.



Fullstendige formuleringer av påstander:

- 1 Det er mulig for mennesker å endre sin seksuelle legning, og man bør få støtte i dette om man ønsker det.
- 2 Det er positivt at Dnk tillater ulike syn på likekjønnet ekteskap.
- 3 Det er for lite fokus på spørsmål om seksualitet og kjønnsidentitet i formidlingen til barn og unge i Dnk.
- 4 Kirken bør ha rett til å spørre om seksuell orientering og kjønnsidentitet i ansettelsesprosesser.

Påstanden om at det er mulig å endre sin legning, og at en bør få støtte i dette, ble inkludert for å fange opp den pågående diskusjonen om såkalt homoterapi eller sjelesorg i forbindelse med det som for den det gjelder, oppfattes som uønskede homofile følelser. Vi anerkjenner at påstanden strengt tatt inneholder to formuleringer hvor en *kan* være delt i synet; en kan for eksempel mene at mennesker kan endre seksuell orientering, men likevel være imot forsøk på «behandling». Likevel er svarene interessante og viser mer delte syn enn i de øvrige holdningsspørsmålene. Også her er gruppen med LHBT-identitet mer tilbøyelige til å være uenige i påstanden (70,7 prosent mot 49,4 prosent blant de øvrige ansatte).

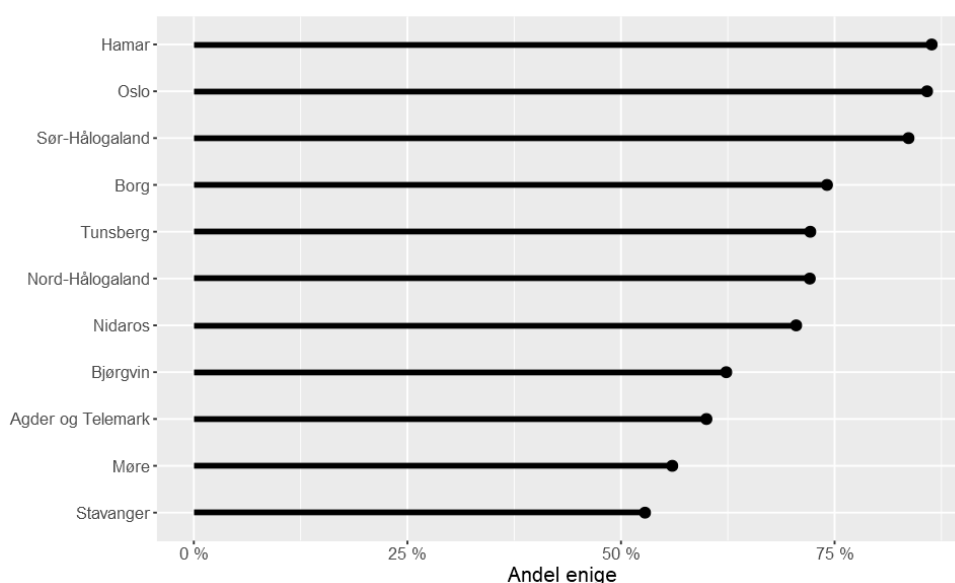
Som vi har diskutert innledningsvis, ble det på Kirkemøtet i 2007 åpnet for at de to synene i homofilspørsmålet får følger for ansettelse i viglede stillinger. Majoriteten av ansatte, uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, er positive til at Kirken tillater to syn på spørsmålet. Påstanden om formidling av kjønn og seksualitet til barn og unge er den enkeltpåstanden hvor respondentene er mest delte i sine svar, og her er skillet mellom de to gruppene ansatte størst. I alle de andre påstandene, tross ulike fordelinger, deler de to gruppene den hyppigst oppgitte kategorien, mens i dette tilfellet svarer et flertall av majoritetsgruppen at de verken er enige eller uenige. Et flertall av de ansatte med LHBT-identitet mener derimot at det er for lite søkelys på seksualitet og kjønn i formidling til barn og unge. Til slutt er flertallet i begge grupper uenige i at Kirken skal ha rett til å spørre om seksuell orientering eller kjønnsidentitet i ansettelse. Her bør vi likevel merke oss at personer med LHBT-identitet er noe mer tilbøyelige til å anse to syn-situasjonen for problematisk. Dette kommer vi også tilbake til senere i analysen.

Alt i alt er altså flertallet av ansatte i Kirken, uavhengig av seksuell orientering og kjønnsidentitet, relativt positive til spørsmål knyttet til LHBT-tematikk. Det er mest konsensus rundt påstanden om at en arbeidsplass nyter godt av at personer med

LHBT-identitet kan være åpne, mens respondentene er mer delt når det gjelder påstanden om formidling av spørsmål om seksualitet og kjønn til barn og unge gjennom trosopplæring, og påstanden om endring av seksuell legning. Her er også forskjellene i holdninger mellom de ansatte med LHBT-identitet og de øvrige ansatte størst. Til slutt er det verd å påpeke at, til tross for at gruppen øvrige ansatte systematisk rapporterer mer konservative holdninger enn gruppen med LHBT-identitet, er de to gruppene relativt like: For alle påstandene deler de to gruppene den svarkategorien som oftest oppgis, med unntak av spørsmålet om formidling til barn og unge. Også gruppen med øvrige ansatte er i stor grad liberale i de overordnede spørsmålene om LHBT-tematikk.

Til slutt vil vi undersøke hvorvidt bispedømmene skiller seg fra hverandre i generelle holdninger til homofili.

Figur 4.3 Andel enige i at seksuelt samliv mellom voksne ikke er galt, per bispedømme.



Figur 4.3 viser andelen som er enige i den første påstanden vist i figur 4.1 altså påstanden om at det ikke er galt i det hele tatt at to voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. Her ser vi at ansatte i Hamar, Oslo og Sør-Hålogaland skiller seg ut som de mest positive, mens ansatte i Stavanger, Møre, Agder og Telemark og Bjørgvin i gjennomsnitt er mindre positive.

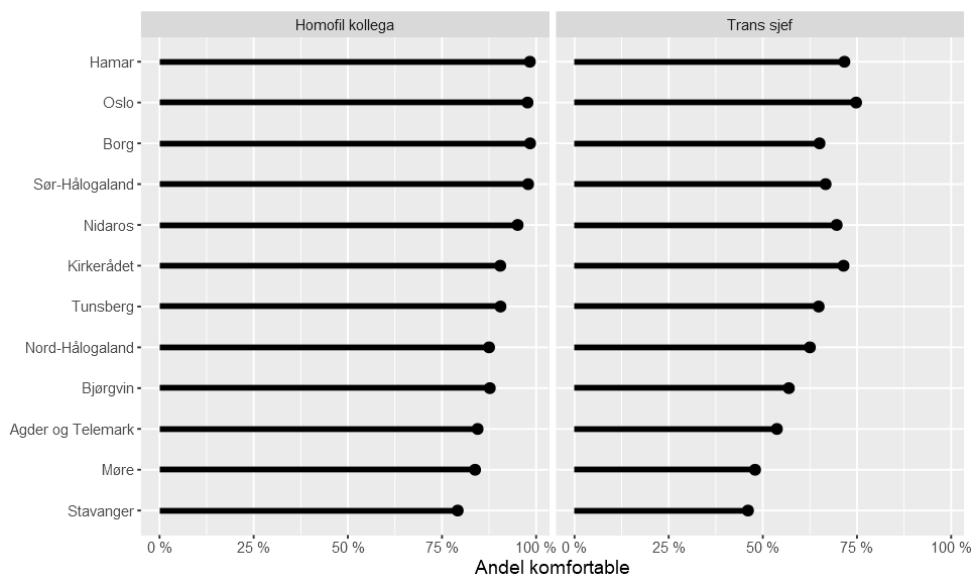
Til nå har vi undersøkt ansatte i Den norske kirkes generelle holdninger relatert til kjønn og seksualitet. Et av forskningsspørsmålene vi skisserte i innledningen, er mer konkret: Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger? Vi stilte også konkrete spørsmål om hvorvidt respondentene ville vært komfortable med en sjef eller kollega som var henholdsvis homofil, lesbisk, bifil eller trans. Svarfordelingen på disse spørsmålene er gjengitt i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Ville du vært komfortabel med en sjef/kollega med LHBT-identitet? Prosent. N = 1654.

	Ja	Nei	Vet ikke
Sjef			
Homofil	88,3	4,6	5,9
Lesbisk	87,2	4,7	6
Bifil	76,5	7,6	13,7
Trans	61,5	10,6	25,8
Kollega			
Homofil	90,5	2,9	5,3
Lesbisk	89,8	2,9	5,4
Bifil	79,9	5,3	12,7
Trans	66,9	8,0	23,1

Generelt er også et flertall positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, men det finnes noen nyanser. For det første er respondentene noe mindre positive til en overordnet enn en nær kollega med samme seksuelle orientering eller kjønnsidentitet. Videre er aksepten høyest for en eventuell sjef eller kollega som identifiserer seg som homofil eller lesbisk, men lavere om vedkommende identifiserer seg som bifil. Lavest er aksepten for en eventuell sjef eller kollega som er trans; her svarer henholdsvis 61,5 og 66,9 prosent «ja», mens en substansielt større andel svarer «vet ikke» (25,8 og 23,1 prosent). Vi vet fra tidligere studier av holdninger til homofile, lesbiske, bifile og transpersoner at dette «hierarkiet» er relativt vanlig; generelt finner en mer negative holdninger rettet mot bifile enn mot homofile og enda mindre aksept for transpersoner (se f.eks. Andersen, Normann & Malterud 2013).

Figur 4.4 Andel komfortable med henholdsvis homofil kollega og trans sjef, per bispedømme.



For å undersøke variasjon på tvers av bispedømmer tar vi utgangspunkt i to eksempler fra tabell 4.1 spørsmålet hvor de ansatte generelt er mest positive, overfor en ho-

mofil kollega, og spørsmålet hvor de er mest negative, overfor en sjef som er transperson. Figur 4.4 viser andelen som svarer «ja» på spørsmålet om hvorvidt en er komfortabel med dette, fordelt på bispedømmer. Her kan vi se en god del variasjon mellom bispedømmene. Nesten alle respondentene svarte «ja» på spørsmålet om hvorvidt en er komfortabel med en homofil kollega i Hamar, Oslo, Borg og Sør-Hålogaland, mot mellom 75 og 80 prosent i Stavanger, Møre, Agder og Telemark og Bjørgvin. Et liknende mønster ser vi for spørsmålet om en potensiell sjef som er transperson: Her svarer eksempelvis 75 prosent av respondentene i Oslo «ja» mot under 50 prosent i Møre og Stavanger.

4.2 Opplevelser av tilhørighet, trivsel, medvirkning og sosial omgang med kollegaer

Vi vil nå fokusere på det første forskningsspørsmålet nevnt i innledningen: Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse, og på hvilke måter skiller disse seg fra øvrige ansatte i Den norske kirke? Her vil vi benytte oss av spørsmålene som ble stilt til alle ansatte, uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, og systematisk sammenlikne respondenter med LHBT-identitet med de uten.

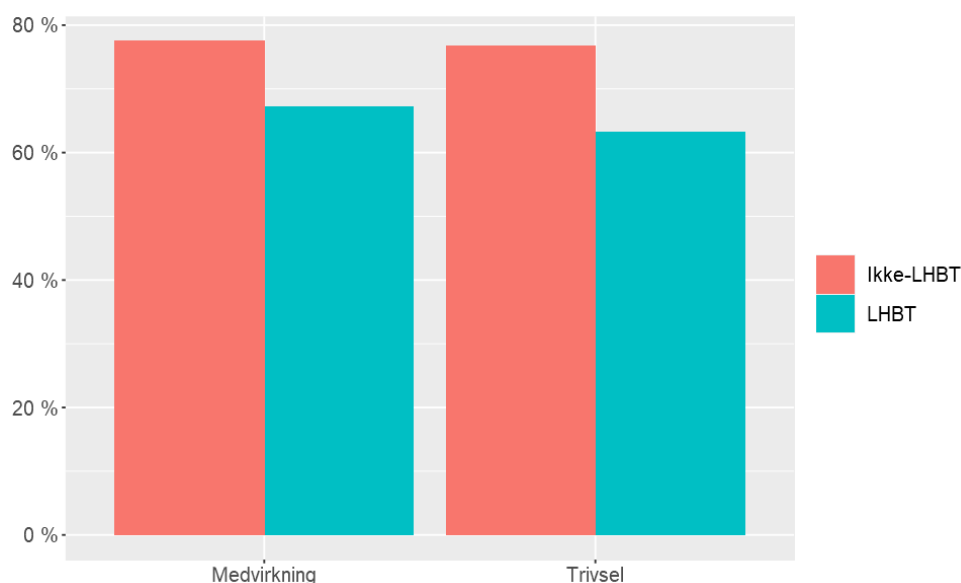
Tabell 4.2 Opplevd tilhørighet, trivsel, grad av sosial omgang og medvirkning blant respondentene. Prosent.

	Majoritetsgruppen N = 1654	LHBT-personer N = 120
Tilhørighet		
I stor grad	72,7	57,5
I noen grad	23,0	31,7
I liten grad	3,6	8,3
Ikke i det hele tatt	0,4	2,5
Trivsel		
I stor grad	76,4	61,7
I noen grad	20,5	28,3
I liten grad	2,4	7,5
Ikke i det hele tatt	0,3	0,0
Sosial omgang		
I stor grad	6,5	8,3
I noen grad	37,9	35,0
I liten grad	43,9	45,0
Ikke i det hele tatt	11,1	10,8
Medvirkning		
I stor grad	64,5	50,0
I noen grad	29,6	36,7
I liten grad	5,0	10,0
Ikke i det hele tatt	0,6	2,5

Tabell 4.2 viser fordelingen blant majoritetsgruppen og de ansatte med LHBT-identitet på fire brede spørsmål om opplevelser av tilknytning til arbeidsplassen. Respondentene ble alle spurt om i hvilken grad de opplever tilhørighet, trivsel og medvirkning ved sin arbeidsplass, i tillegg til at de fikk et spørsmål om grad av sosial omgang med andre ansatte ved arbeidsplassen. I alle tilfeller, med unntak av det sistnevnte, er det systematiske forskjeller mellom de to gruppene: Ansatte med LHBT-identitet rapporterer lavere grad av opplevd trivsel, tilhørighet og medvirkning ved sin arbeidsplass enn det de øvrige ansatte gjør. De to gruppene rapporterer lik grad av sosial omgang med kollegaer.

Det kan tenkes at gruppen med LHBT-identitet skiller seg fra de øvrige ansatte langs andre dimensjoner – for eksempel arbeidssted, utdanning, stillingstype eller alder – som igjen har en sammenheng med opplevelser av tilhørighet, trivsel og medvirkning. Med andre ord kan en direkte sammenlikning av disse variablene være misvisende med mindre vi tar høyde for andre, bakenforliggende variabler som kan tenkes å skape sammenhengen. Dette har vi gjort ved hjelp av lineære sannsynlighetsmodeller, og resultatet fra denne analysen kan sees i tabell A1 i vedlegget. Vi viser en visuell forenkling av resultatet i figur 4.5.

Figur 4.5 Forventet sannsynlighet for å svare «i stor grad» på spørsmål om trivsel og medvirkning. Estimert fra modell 5 i tabell A1 og A2 i vedlegg.



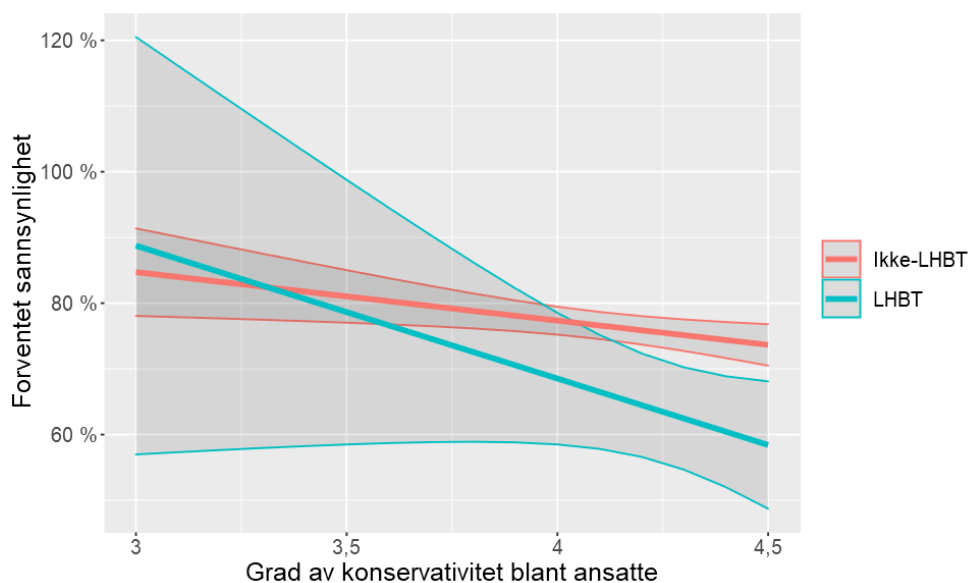
Figuren viser de forventede sannsynlighetene for å rapportere henholdsvis stor eller svært stor grad av trivsel, for respondenter både med og uten LHBT-identitet. Her har vi tatt høyde for eventuelle gjennomsnittsforskjeller i alder, kjønn, utdanningsnivå, arbeidssted og stillingstype. Likevel ser vi altså at til tross for at de fleste respondenter i stor grad trives og opplever medvirkning på sine arbeidsplasser, er det systematiske forskjeller mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

I det neste vil vi forsøke å belyse mulige faktorer som spiller inn for LHBT-ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning. Utfordringen er, som nevnt innledningsvis, at utvalgsstørrelsen (om lag 120 respondenter med LHBT-identitet) gjør det vanskelig å bryte denne gruppen ned for sammenlikninger. Derfor er vi noe begrenset i hvilke analyser vi kan gjøre, og generelt vil det være vanskelig å finne statistisk signifikante sammenhenger, selv om de skulle finnes i populasjonen.

Vi vil først prøve å undersøke om det finnes geografisk variasjon i forskjellen i trivsel og medvirkning mellom LHBT-ansatte og majoritetsgruppen. Det er grunn til å anta at de ansatte med LHBT-identitet samvarierer med holdningene til både sine kollegaer og til brukere og kirkegjengere. Vi tar først utgangspunkt i spørsmålet om hvorvidt respondentene er enige i påstanden om at det ikke er galt at voksne av samme kjønn har seksuelle forhold, da dette spørsmålet finnes både i denne undersøkelsen og i KIFOs *Religion 2019*-undersøkelse til Kirkens medlemmer. Ved hjelp av dette spørsmålet kan vi konstruere et grunnleggende mål på hvor konservative både de ansatte (fra denne spørreundersøkelsen) og brukerne/kirkegjengerne (fra *Religion 2019*) er i spørsmålet om homofilt samliv. Videre kan vi undersøke om disse målene samvarierer med LHBT-personers opplevelse av trivsel og medvirkning. Med andre ord vil vi forsøke å belyse følgende spørsmål: Trives LHBT-personer i mindre grad i bispedømmer hvor deres kollegaer er mer konservative i spørsmålet om homofilt samliv? Trives de i mindre grad i bispedømmer hvor kirkegjengerne er mer konservative i spørsmålet? Til dels overlapper disse to spørsmålene, men i datamaterialet er ikke målene sterkt korrelerte ($r = 0,11$). Derfor er det interessant å undersøke begge deler.

Resultatene, som i detalj kan leses i tabell A3 i vedlegget, viser at vi ikke finner noen signifikante samspill mellom graden av konservativitet blant Kirkens medlemmer i bispedømmet og forskjellen i trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet. Figur 4.6 illustrerer sammenhengen mellom ansattes trivsel, både med og uten LHBT-identitet, og hvor konservative de ansatte i bispedømmet i gjennomsnitt er i spørsmålet om homofilt samliv.

Figur 4.6 Forventet sannsynlighet for å trives i høy grad, etter gjennomsnittlig grad av konservativitet i bispedømmet.

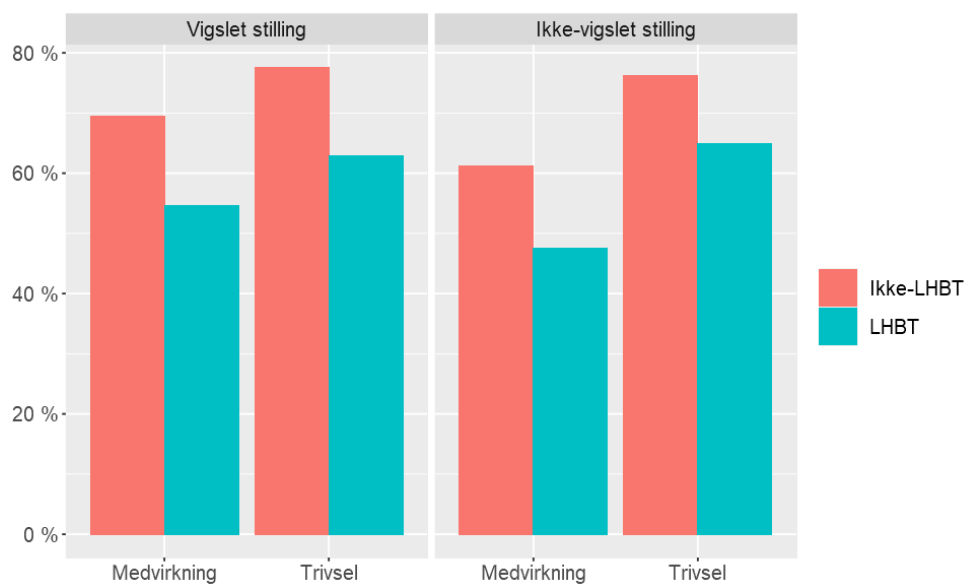


Linjene viser altså den forventede sannsynligheten for å trives i stor grad for ansatte med og uten LHBT-identitet, gitt ulike grader av konservativitet blant de ansatte generelt i bispedømmet. De skraverete områdene viser et såkalt 95 prosenters konfidensintervall: Jo større dette intervallet er, jo større er usikkerheten knyttet til estimatene våre. Vi ser at for begge grupper ansatte synker den forventede sannsynligheten for å trives i stor grad noe når gjennomsnittsverdien for spørsmålet om homofilt samliv nærmer seg «uenig». Med andre ord er ansatte i bispedømmer hvor respondentene i

større grad er konservative i spørsmålet om homofilt samliv, noe mindre tilbøyelige til å oppgi at de trives i stor grad på arbeidsplassen. Vi ser også at denne effekten er noe større for ansatte med LHBT-identitet, altså at den forventede sannsynligheten synker kraftigere for denne gruppen. Dette er kanskje i tråd med hva en skulle forvente, men forskjellen er altså ikke statistisk signifikant. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant, betyr at vi ikke kan stole på at den ikke bare skyldes tilfeldigheter i vårt utvalg. Det kan hende en slik sammenheng finnes, men at utvalget vårt er for lite til å oppdage den. Det kan også hende at det ikke finnes en slik sammenheng i det hele tatt, eller at lokal variasjon *innad* i bispedømmene har mer å si enn hvor konservative de ansatte i bispedømmene som helhet er.

Det kan også hende at det finnes forskjeller i trivsel og medvirkning blant ansatte med LHBT-identitet i ulike typer stillinger. Det er grunn til å tro at seksuell orientering og kjønnsidentitet særlig er relevant i stillinger som dreier seg om formidling av teologi, sammenliknet med mer administrative stillinger. Variabelen for hvorvidt respondentene er ansatt i en vigslet stilling – som i stor grad overlapper med stillingskategorien for prester og relaterte stillinger – er relevant i denne sammenhengen. I tabell A4 i vedlegget undersøker vi hvorvidt sammenhengen mellom det å ha en LHBT-identitet og henholdsvis opplevelser av trivsel og medvirkning på arbeidsplassen varierer med hvorvidt respondenten er ansatt i en vigslet stilling eller ikke. Resultatet vises i figur 4.7.

Figur 4.7 Forventet sannsynlighet for å oppleve trivsel og medvirkning i stor grad, etter LHBT-identitet og stillingstype.

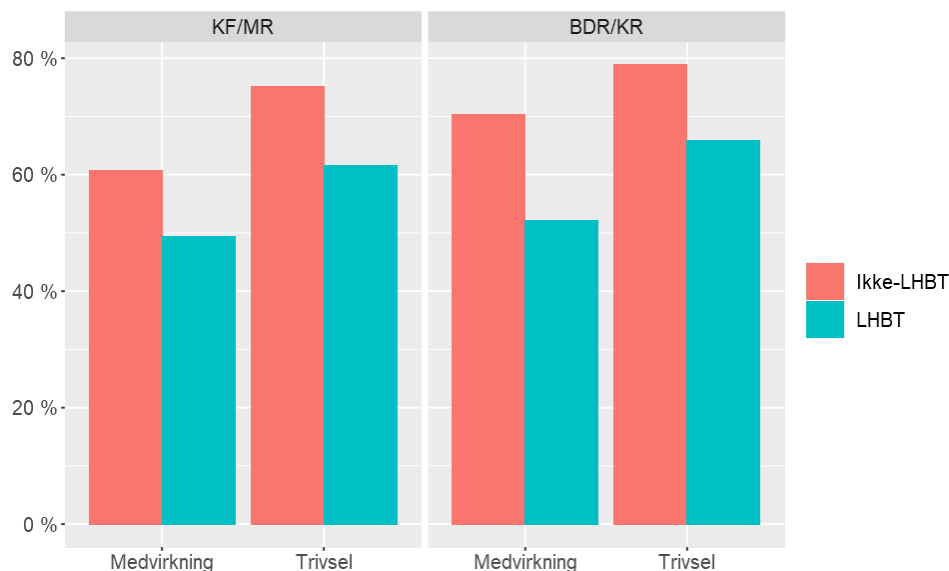


Figuren viser de forventede sannsynlighetene for å henholdsvis rapportere stor grad av trivsel og medvirkning, etter LHBT-identitet og stillingstype (vigslet eller ikke). Vi ser at forskjellen i trivsel mellom ansatte med og uten LHBT-identitet består, uavhengig av stillingstype: Det finnes altså ikke noen signifikant sammenheng mellom stillingstype og forskjeller i opplevd trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

Til slutt vil vi undersøke hvorvidt den ansattes arbeidsgiver – kirkelig fellesråd/menighetsrådene eller bispedømmerråd/Kirkerådet (rettssubjektet Den norske kirke) – er av betydning for de ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning, og

hvorvidt dette har ulik betydning for ansatte med og uten LHBT-identitet. Figur 4.8 viser de forventede sannsynlighetene, estimert fra modellene i tabell A5 i vedlegget.

Figur 4.8 Forventet sannsynlighet for å oppleve trivsel og medvirkning i stor grad, etter arbeidsgiver.



Figuren viser at ansatte med bispedømmerådene eller Kirkerådet som arbeidsgiver er noe mer tilbøyelige til å oppgi at de opplever både trivsel og medvirkning i stor grad, men forskjellen mellom ansatte med LHBT-identitet er tilnærmet lik. Det ser altså ikke ut til at arbeidsgiver – overordnet sett – har betydning for forskjellene i trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

4.3 Oppfatninger av Kirkens arbeid vedrørende mangfold og varsling

I det følgende vil vi igjen sammenlikne svarmønstrene til ansatte med LHBT-identitet og gruppen øvrige ansatte når det gjelder spørsmål om Kirkens arbeid rundt LHBT-relaterte problemstillinger. Med andre ord: Hvordan opplever de ansatte at Kirken* som helhet jobber for å ivareta LHBT-personers hverdag? Oppfatter personer med LHBT-identitet selv situasjonen ulikt fra de øvrige ansatte?

Tabell 4.3 viser igjen svarfordelingene for de to gruppene på fire påstander om Kirkens ivaretagelse av ansatte med LHBT-identitet.

Som helhet virker det som at de fleste respondentene har et positivt bilde av hvordan Kirken prioriterer arbeid for økt mangfold. De fleste oppfatter også en generell positiv utvikling: Det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Den norske kirke. Samtidig er det noe mer ambivalens i spørsmålet om hvorvidt fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne: Her svarer nesten en fjerdedel (22,4 prosent) av de ansatte med LHBT-identitet at de er ganske eller helt uenige, mens en større andel av de øvrige ansatte – ikke overraskende – svarer at de ikke vet.

Tabell 4.3 Påstander om LHBT-personers arbeidsmiljø. Prosent.

	Majoritetsgruppen N = 1637	LHBT-personer N = 116
Dnk prioriterer å arbeide for økt mangfold		
Ganske/helt enig	67,7	58,6
Verken enig eller uenig	19,2	19
Ganske/helt uenig	7,4	19,8
Vet ikke	5,7	2,6
... at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne		
Ganske/helt enig	38,2	34,5
Verken enig eller uenig	27,3	31,0
Ganske/helt uenig	7,1	22,4
Vet ikke	27,4	12,1
... at varsling tas på alvor		
Ganske/helt enig	37,8	34,5
Verken enig eller uenig	18,1	16,4
Ganske/helt uenig	2,6	9,5
Vet ikke	41,5	39,7
... at det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Dnk		
Ganske/helt enig	63,3	75,9
Verken enig eller uenig	13,1	13,8
Ganske/helt uenig	5,4	7,8
Vet ikke	18,2	2,6

Når det gjelder spørsmålet om fagforening og verneombud, kan det være særlig relevant å bryte svarene ned på arbeidsgiver. Dette gjør vi i tabell 4.4.

Tabell 4.4 Svarfordeling for påstanden om at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne. Prosent.

	KF/MR-ansatte (1071)	BDR/KR-ansatte (723)
Ganske/helt enig	27,3	53,6
Verken enig eller uenig	29,7	24,1
Ganske/helt uenig	9,7	5,8
Vet ikke	33,2	16,4

Her ser vi at det finnes noen nyanser i oppfatningen av fagforening og verneombuds ansvar avhengig av arbeidsgiverlinje. Ansatte i fellesrådene eller menighetsråd er mindre tilbøyelige til å være ganske eller helt enige i påstanden (27,3 mot 53,6 prosent) og mer tilbøyelige til å være ganske eller helt uenige (9,7 mot 5,8 prosent) eller svare «vet ikke» (33,2 prosent mot 16,4 prosent).

Vi finner også her signifikant ulike svarmønstre for de to gruppene for alle de fire påstandene. Ansatte med LHBT-identitet er i mindre grad enige i påstanden om at Den norske kirke prioriterer å arbeide for økt mangfold (67,7 mot 58,6 prosent sier seg ganske eller helt enige). De er altså i langt større grad tilbøyelige til å være uenige

i påstanden om at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne, og de er i noe mindre grad enige i at varsling tas på alvor. De har derimot *større* tilbøyelighet til å være enige i påstanden om at det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Den norske kirke (75,9 versus 63,3 prosent hos de øvrige ansatte). Her skyldes forskjellene i svar i stor grad at de ansatte uten LHBT-identitet oftere svarer «vet ikke», som er forståelig. Likevel kan det sees som et godt tegn at en så stor andel av de ansatte med LHBT-identitet danner seg et bilde av en positiv utvikling.

4.4 LHBT-personers opplevelser av diskriminering og eksklusjon

Åpenhet på arbeidsplassen

Vi vil nå konsentrere oss om de delene av spørreundersøkelsen som rettet seg spesielt mot personer med LHBT-identitet. I første omgang vil vi se på generelle spørsmål om hvorvidt respondentene er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet, og om hvilke grunner de oppgir for å ikke være åpne i større grad. Deretter vil vi diskutere de mer eksplisitte spørsmålene om opplevelser av forskjellsbehandling.

Tabell 4.5 Åpenhet, generelt og på arbeidsplass. Prosent.

	Prosent
Hvor gammel var du da du fortalte noen?	
Under 16 år	8,3
16–20 år	30,8
21–29 år	28,3
30–39 år	12,5
40–49 år	2,5
Over 50 år	1,7
Jeg har ikke fortalt det til noen	5,8
Åpen for familie?	
Alle / de fleste vet	54,2
Noen få vet	18,3
Ingen vet	12,5
Vet ikke	4,2
Jeg har ingen familie/venner	0,8
Åpen for venner?	
Alle / de fleste vet	60,0
Noen få vet	21,7
Ingen vet	5,0
Vet ikke	2,5
Åpen på arbeidsplass?	
Jeg er åpen for alle	32,5
Jeg er åpen for de fleste	16,7
Jeg er åpen for noen	18,3
Jeg er ikke åpen for noen	22,5

Tabell 4.5 viser svarfordelingene blant respondentene med LHBT-identitet på en rekke spørsmål om åpenhet. Dette gir oss et bilde av den gjennomsnittlige ansatte med LHBT-identitet. De fleste er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor familie og venner, men kun om lag en tredjedel svarer det samme om arbeidsplassen sin. De fleste stod fram – for noen, men vi unnlot å spørre om hvem de først fortalte til – om sin seksuelle orientering da de var mellom 16 og 30 år gamle, men det finnes også en gruppe som aldri har fortalt noen. Flertallet er åpne for alle / de fleste i familien (54,2 prosent) og blant venner (60 prosent), mens bare en tredjedel (32,5 prosent) er åpne for alle på arbeidsplassen. Respondentene som svarte at de enten var åpne for noen eller ikke åpne for noen, fikk i tillegg et oppfølgingsspørsmål om *hvorfor* de ikke er åpne for flere ved arbeidsplassen. Tabell 4.6 viser fordelingen av svar.

Tabell 4.6 Grunner til å ikke være åpen i større grad på arbeidsplass. Prosent. N = 49.

	Prosent
Redd for negative konsekvenser for mitt arbeidsforhold	22,4
Redd for å bli behandlet annerledes av kollegaer	42,9
Redd for å bli behandlet annerledes av menigheten eller samarbeidspartnere utenfor Kirken	28,6
Ikke naturlig å snakke om privatlivet på jobb	55,1
Andre grunner	40,8

I overkant av halvparten svarer altså at de ikke er åpne fordi de ikke opplever det som naturlig å snakke om privatlivet på jobb (55,1 prosent). Mange (42,9 prosent) er redde for å bli behandlet annerledes av kollegaer, mens et mindretall er redde for konkrete negative konsekvenser for sitt arbeidsforhold (22,4 prosent). De som svarte «andre grunner» (40,8 prosent), fikk i tillegg muligheten til å utdype med tekstsvar. Her understreker flere følelsen av at det ikke oppleves relevant å snakke om seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet i jobbsammenheng, men det finnes også enkelte som lever skjult – som for eksempel lever i heterofile forhold og ikke ønsker å skape belastning for barn og ektefelle.

Tabell 4.7 viser at halvparten av respondentene med LHBT-identitet er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor nærmeste leder, og kun et fåtall ser ut til å ha hatt negative erfaringer med møtet med leder i denne sammenheng. Nærmere 90 prosent opplevde i liten eller ingen grad at leder ikke ønsket å snakke om temaet, og omtrent tilsvarende andel opplevde leder som støttende og interessert i stor eller noen grad. Ser vi på de oppgitte grunnene til hvorfor en *ikke* er åpen overfor nærmeste leder, finner vi et liknende mønster som i spørsmålet om åpenhet overfor kollegaer generelt: De fleste (72,2 prosent) oppgir at det ikke er naturlig å fortelle om dette til sjefen, mens et fåtall er redde for negative konsekvenser (14,8 prosent) eller for å bli behandlet annerledes (16,7 prosent). Noen oppgir også at de ikke har hatt anledning til å fortelle sin nye overordnede, men at dette vil være naturlig å gjøre etter hvert som en blir bedre kjent. Andre nevner igjen at de ikke har hatt anledning, fordi den nærmeste overordnede allerede var klar over deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

Tabell 4.7 Åpenhet overfor nærmeste leder og leders reaksjon. Prosent.

	Prosent
Har du fortalt nærmeste leder?	
Ja	45,0
Nei	45,0
Opplevde at vedkommende ville ikke snakke om det	
I noen grad	1,9
I verken stor eller liten grad	11,5
I liten grad	9,6
Ikke i det hele tatt	76,9
Opplevde leder som støttende og interessert	
I stor grad	61,5
I noen grad	25
I verken stor eller liten grad	11,5
I liten grad	1,9
Leder reagerte overordnet sett positivt	
I stor grad	67,3
I noen grad	9,6
I verken stor eller liten grad	17,3
I liten grad	3,8
Ikke i det hele tatt	1,9

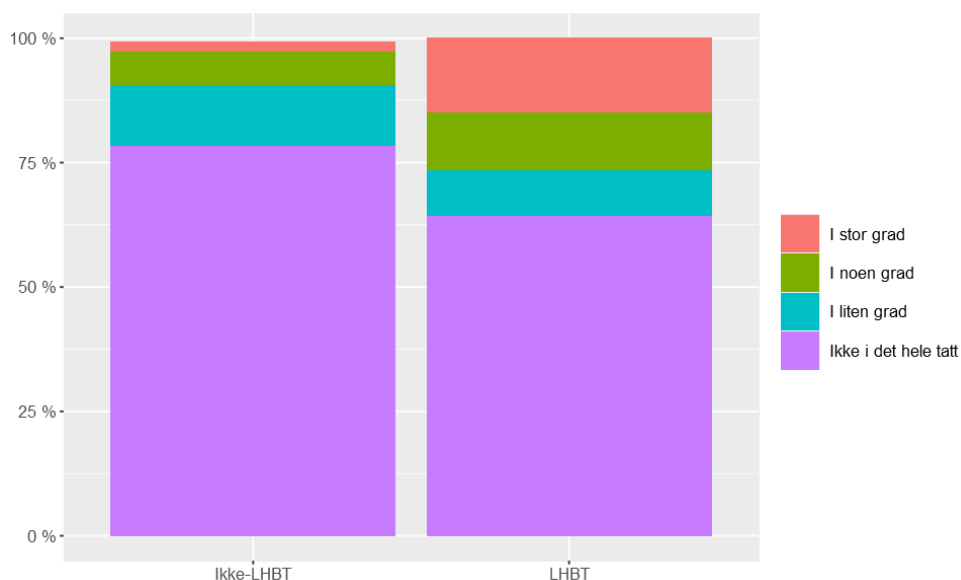
Tabell 4.7 viser at halvparten av respondentene med LHBT-identitet er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor nærmeste leder, og kun et fåtall ser ut til å ha hatt negative erfaringer med møtet med leder i denne sammenheng. Nærmere 90 prosent opplevde i liten eller ingen grad at leder ikke ønsket å snakke om temaet, og omtrent tilsvarende andel opplevde leder som støttende og interessert i stor eller noen grad. Ser vi på de oppgitte grunnene til hvorfor en *ikke* er åpen overfor nærmeste leder, finner vi et liknende mønster som i spørsmålet om åpenhet overfor kollegaer generelt: De fleste (72,2 prosent) oppgir at det ikke er naturlig å fortelle om dette til sjefen, mens et fåtall er redde for negative konsekvenser (14,8 prosent) eller for å bli behandlet annerledes (16,7 prosent). Noen oppgir også at de ikke har hatt anledning til å fortelle sin nye overordnede, men at dette vil være naturlig å gjøre etter hvert som en blir bedre kjent. Andre nevner igjen at de ikke har hatt anledning, fordi den nærmeste overordnede allerede var klar over deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

Til slutt stilte vi også hele utvalget spørsmålet om hvorvidt seksuell orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen.

Figur 4.9 viser at det også her er påfallende forskjeller mellom ansatte med og uten LHBT-identitet. Blant ansatte med LHBT-identitet svarer til sammen 27,7 prosent at seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen i en eller annen grad. Til sammenlikning svarer bare 8,9 prosent av de øvrige ansatte det samme. Det er rimelig å anta at disse opplevelsene er avhengige av bispedømme, da det er opp til bispedømmerådene lokalt å bestemme hvorvidt denne praksisen skal tillates. På tidspunktet da spørreundersøkelsen ble gjennomført, var det kun Møre, Stavanger og Agder og Telemark som tillot arbeidsgivere å spørre om jobbsøkeres samliv. Når det gjelder ansatte i fellestrådene, kan det være lokale praksiser, men en

kan forvente at det er en viss sammenheng i holdninger mellom de ulike nivåene lokalt.

Figur 4.9 Spørsmål om hvorvidt seksuell orientering/kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen. Svarfordeling.



Konkrete opplevelser med diskriminering eller forskjellsbehandling

Vi vil nå se på konkrete opplevelser av diskriminering og eksklusjon på arbeidsplassen. Tabell 4.8 viser svarfordelingen på spørsmålet om respondentene har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet. De som svarte «ja», fikk i tillegg en liste over opplevelser der de kunne velge flere alternativer.

Tabell 4.8 Opplevelser av diskriminering/forskjellsbehandling. Prosent. N = 120.

	Prosent
Har du opplevd diskriminering/forskjellsbehandling?	
Ja, senest de siste 12 månedene	5,0
Ja, senest de siste 5 årene	7,5
Ja, senest de siste 10 årene	5,0
Nei	60,8
Vet ikke	11,7
<hr/>	
Ikke fått oppgaver det er naturlig at jeg ville hatt	9,2
Ikke fått stilling jeg har søkt	10,0
Kollegaer morer seg på min bekostning	8,3
Blitt holdt utenfor fellesskapet	6,7
Blitt trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere	12,5
Blitt trakassert/mobbet av kollegaer	5,8
Blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	5,8
Føler meg overvåket i min omgang med brukere/kirkegjengere	5,0

På spørsmålet om hvorvidt en har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet, svarer om lag en femtedel (17,5 prosent) bekreftende på dette, mens om lag 60 prosent svarer nei. Den hyppigst rapporterte formen for diskriminering er å bli trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere (12,5 prosent), som altså er om lag dobbelt så utbredt som opplevelsene av å ha blitt trakassert/mobbet av kollegaer (5,8 prosent) og overordnede (5,8 prosent).

10 prosent rapporterer også å ha opplevd å bli forbigått i ansettelsesprosesser. Det er viktig å være klar over at slike prosesser er uoversiktlige for jobbsøkeren, og hvorvidt forskjellsbehandling har funnet sted, kan være vanskelig å ha kunnskap om. Dette kan igjen føre til at subjektive mål på diskriminering i ansettelsesprosesser kan formes av både over- og underrapportering. Likevel så vi tidligere at en substansiell andel ansatte med LHBT-identitet – nærmere en tredjedel av utvalget – opplevde at deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen. Den norske kirke er i en særstilling i sin unntakelse fra diskrimineringsloven, som diskutert i innledningen. Dette kan tyde på at måten seksuell orientering og kjønnsidentitet håndteres på i ansettelsesprosesser, utgjør en utfordring for Kirken i dens arbeid for å bedre ansatte med LHBT-identitets arbeidssituasjoner.

Det er altså et mindretall av respondentene som rapporterer å ha opplevd konkrete episoder som de vil karakterisere som diskriminering eller forskjellsbehandling. Det er viktig å være klar over at slike opplevelser kan forstås svært ulikt av ulike mennesker, og mer subtile former for forskjellsbehandling vil ikke av alle bli forstått innenfor disse kategoriene. Vi stilte også et sett av spørsmål for å nettopp fange opp de mer subtile belastningene personer med LHBT-identitet kan tenkes å oppleve i sin arbeidshverdag i Kirken. Tabell 4.9 viser svarfordelingene til disse spørsmålene.

Her ser vi noen interessante kontraster: Samtidig som de fleste (71,4 prosent) opplever å bli behandlet med respekt uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, opplever under halvparten det som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng (41,7 prosent), og nesten halvparten opplever det som anstrengende å forholde seg til offentlig debatt vedrørende homofili i Kirken (46,3 prosent). Det er mulig at de øvrige ansatte, som ikke ble stilt disse spørsmålene, også ville vært delt i hvorvidt det oppleves som naturlig å ta med partner i jobbsammenhenger. Likevel er andelen som ikke opplever det som naturlig, høy blant de ansatte med LHBT-identitet. Til tross for at de som opplever at de må holde sin identitet skjult, er i mindretall (19,4 prosent), utgjør de en substansiell andel av Kirkens ansatte. Dette peker igjen på at selv om direkte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling er relativt uvanlig, er opplevelser av mer subtile former for eksklusjon utbredt.

Tabell 4.9 Opplevelser for dem med LHBT-identitet. Prosent. N = 108.

	Prosent
Alle behandler meg med respekt uavhengig av S.O./K.I.	
I stor / ganske stor grad	74,1
Verken – eller	8,3
I liten / ganske liten grad	4,6
Vet ikke	13,0
Vanskelig å snakke naturlig om privatlivet mitt fordi det blir mye fokus på LHBT-spørsmål	
I stor / ganske stor grad	17,6
Verken – eller	23,1
I liten / ganske liten grad	41,7
Vet ikke	17,6
Må holde skjult for at jeg ikke skal bli behandlet annerledes	
I stor / ganske stor grad	19,4
Verken – eller	16,7
I liten / ganske liten grad	56,5
Vet ikke	7,4
Opplevs som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng	
I stor / ganske stor grad	41,7
Verken – eller	12,0
I liten / ganske liten grad	25,0
Vet ikke	21,3
Anstrengende å forholde seg til offentlig debatt i Kirken	
I stor / ganske stor grad	46,3
Verken – eller	17,6
I liten / ganske liten grad	32,4
Vet ikke	3,7

Her ser vi noen interessante kontraster: Samtidig som de fleste (71,4 prosent) opplever å bli behandlet med respekt uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, opplever under halvparten det som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng (41,7 prosent), og nesten halvparten opplever det som anstrengende å forholde seg til offentlig debatt vedrørende homofili i Kirken (46,3 prosent). Det er mulig at de øvrige ansatte, som ikke ble stilt disse spørsmålene, også ville vært delt i hvorvidt det oppleves som naturlig å ta med partner i jobbsammenhenger. Likevel er andelen som ikke opplever det som naturlig, høy blant de ansatte med LHBT-identitet. Til tross for at de som opplever at de må holde sin identitet skjult, er i mindretall (19,4 prosent), utgjør de en substansiell andel av Kirkens ansatte. Dette peker igjen på at selv om direkte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling er relativt uvanlig, er opplevelser av mer subtile former for eksklusjon utbredt.

4.5 De øvrige ansattes opplevelser av LHBT-personers hverdag

Vi har til nå sett at Kirkens ansatte i hovedsak stiller seg positive til arbeid for mangfold og inkludering, samtidig som et fåtall har innsigelser mot å ha kollegaer eller

overordnede med LHBT-identitet. I forrige underkapittel undersøkte vi også de ansatte med LHBT-identitets opplevelser av direkte diskriminering eller forskjellsbehandling, og det overordnede bildet var at dette opplever de relativt sjelden. Vi stilte det samme spørsmålsbatteriet til de øvrige ansatte, men formulert som beskrevet i tabell 4.10. Har de øvrige ansatte inntrykk av at diskriminering av kollegaer med LHBT-identitet forekommer?

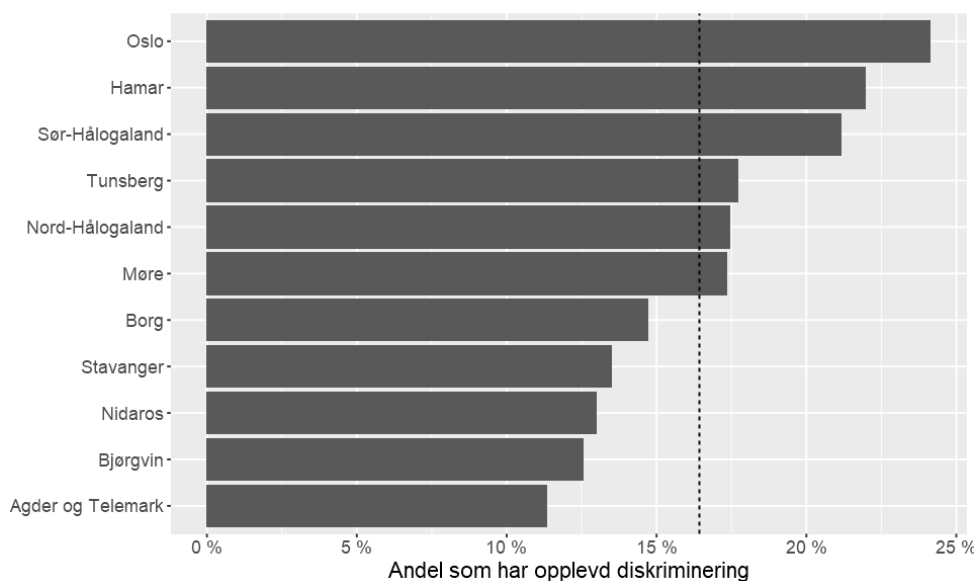
Tabell 4.10 Øvrige ansattes erfaringer med forskjellsbehandling av LHBT-personer. Prosent. N = 1654.

	Prosent
Har du inntrykk av at kollegaer med LHBT-identitet opplever diskriminering/forskjellsbehandling?	
Ja, senest de siste 12 månedene	3,7
Ja, senest de siste 5 årene	5,9
Ja, senest de siste 10 årene	6,8
Nei	69,8
Vet ikke	12,9
Hva slags diskriminering/forskjellsbehandling?	
Ikke fått oppgaver det er naturlig at de ville hatt	3,8
Ikke fått stilling de har søkt	6,7
Kollegaer morer seg på deres bekostning	2,8
Blitt holdt utenfor fellesskapet	1,2
Blitt trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere	4,9
Blitt trakassert/mobbet av kollegaer	2,8
Blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	1,2
Følt seg overvåket i sin omgang med brukere/kirkegjengere	2,6

Mønstrene i tabellen likner funnene fra de samme spørsmålene stilt direkte til personer med LHBT-identitet: Her svarer 16,4 prosent at de har erfart at diskriminering eller forskjellsbehandling av ansatte med LHBT-identitet har forekommet de siste ti årene, mot 17,5 prosent da det samme spørsmålet ble stilt personer med LHBT-identitet direkte. Det ser altså ikke ut til å være noen diskrepans mellom hva personer med LHBT-identitet selv og de øvrige ansatte opplever. Av de konkrete erfaringene er også her mobbing eller trakassering fra brukere eller kirkegjengere, samt det å bli tilsidesatt i ansettelsesprosesser, de hyppigst nevnte.

Det er interessant å undersøke hvorvidt det finnes geografisk variasjon i opplevelser med diskriminering og forskjellsbehandling blant ansatte med LHBT-identitet. Som diskutert i innledningen til dette kapitlet er gruppen i seg selv for liten til at det gir mening å fordele den på bispedømmenivå. Derimot kan vi kombinere spørsmålet om selvopplevd diskriminering med variabelen som er gjengitt i tabell 4.10, da dette spørsmålet ble stilt til alle ansatte. Da er datagrunnlaget tilstrekkelig stort til å kunne forsøke å danne et bilde av variasjon på tvers av bispedømmer. Er det geografisk variasjon i hvor ofte LHBT-ansatte selv, eller de øvrige ansatte mer indirekte, opplever diskriminering eller forskjellsbehandling?

Figur 4.10 Opplevelser av forskjellsbehandling (av seg selv eller av kollegaer med LHBT-identitet), etter bispedømme.



Figur 4.10 viser andelen respondenter som enten har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av seksuell orientering personlig eller har opplevd at kollegaer har blitt forskjellsbehandlet, fordelt på bispedømme. Den vertikale stippledde linjen indikerer gjennomsnittet for hele utvalget. Mønsteret likner, kanskje noe overraskende, påfallende mye på det vi så i figur 4.3 og 4.4 tidligere i kapittelet: Det ser ut til at andelen som har opplevd diskriminering – enten personlig eller av kollegaer – har en *positiv* sammenheng med hvor liberale de ansatte i bispedømmet er, både med tanke på toleranse overfor ledere og kollegaer med LHBT-identitet og spørsmål om homofilt samliv mer generelt. Med andre ord er det i Oslo og Hamar (henholdsvis 24 prosent og 22,5 prosent) vi finner de høyeste andelen av respondenter som rapporterer opplevelser knyttet til forskjellsbehandling av ansatte med LHBT-identitet.

Det er minst tre ulike forklaringer på denne noe overraskende sammenhengen. I utgangspunktet kunne en kanskje forvente at LHBT-personer opplever mer diskriminering eller forskjellsbehandling i bispedømmer hvor deres kollegaer er mer konservative i synet på homofilt samliv. Men vi vet også at hvor tilbøyelig en er til å *oppfatte* forskjellsbehandling, henger sammen med hvor bevisst en er på problemstillingen. Hvis en oppfatter forskjellsbehandling av LHBT-personer som et viktig problem, vil en være mer tilbøyelig til å identifisere denne typen forskjellsbehandling i sitt miljø. Dette harmonerer med studier av andre former for diskriminering, hvor en også finner liknende tilsynelatende paradoksale mønstre. Samtidig kan det være at ansatte med LHBT-identitet i konservative miljøer, som kan tenkes å være mer vant til stigma rundt egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet, har en høyere terskel for å identifisere hendelser som relatert til nettopp dette. Dette kan knyttes til begrepet *adaptive preferanser*, som vi vil komme tilbake til i analysen av det kvalitative materialet.

En annen forklaring er seleksjon av personer med LHBT-identitet til ulike bispedømmer. For at en skal kunne oppleve forskjellsbehandling av kollegaer med LHBT-identitet, må en også *ha* kollegaer – kanskje gjerne nære – med LHBT-identitet. Vi unngår å oppgi nøyaktige antall respondenter med LHBT-identitet i hvert bispedømme i denne rapporten, men det finnes antydninger til en viss seleksjon: Det kan

se ut til at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, sannsynligvis for å bevisst unngå mulig forskjellsbehandling. Det er også mulig at en større andel av de ansatte med LHBT-identitet i konservative bispedømmer lever med sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet skjult, men dette har vi ikke grunnlag til å undersøke tallmessig. Dette ville kunne forklare noe av variasjonen mellom bispedømmene når det gjelder i hvor stor grad deres *kollegaer* opplever at LHBT-ansatte blir forskjellsbehandlet eller diskriminert.

Til slutt er det også mulig at bispedømmenivå er for grovkornet til å være et meningsfylt utgangspunkt for en slik analyse. Variasjonen i hvor ofte forskjellsbehandling forekommer, eller hvor ofte ansatte opplever forskjellsbehandling som relatert til seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, kan være større *innad* i bispedømmer enn på tvers av dem.

4.6 Oppsummering og diskusjon

I dette kapitlet har vi tatt for oss den kvantitative spørreundersøkelsen og forsøkt å belyse noen bestemte problemstillinger knyttet til arbeidsmiljøet til ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke. Nedenfor følger noen hovedfunn.

- Et mindretall, men en ikke ubetydelig andel, av ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke opplever erfaringer med direkte diskriminering eller forskjellsbehandling. De mest vanlige opplevelsene er å bli mobbet/trakassert av brukere eller kirkegjengere, å bli forbigått eller tilsidesatt i ansettelsesprosesser og å ikke få arbeidsoppgaver det oppleves som naturlig å få.
- De gangene de opplever slike ting, er det som oftest rettet fra brukere/kirkegjengere/menigheten for øvrig og sjeldnere fra kollegaer eller overordnede. Dette understrekes også ved at de aller fleste kom ut overfor nærmeste leder, hadde positive erfaringer med dette og opplevde vedkommende som støttende.
- Et flertall av de ansatte i Dnk er relativt liberale i spørsmål om homofilt samliv, men her er det en del variasjon mellom ulike LHBT-relaterte temaer. Her ser vi dessuten en del variasjon mellom bispedømmer. Ansatte uten LHBT-identitet er også stort sett positive til å ha kollegaer og/eller overordnede med LHBT-identitet – men her finnes det tegn til et hierarki: Størst er aksepten for homofile og lesbiske, deretter bifile og til slutt transpersoner. Dette harmonerer med tidligere forskning på temaet. Samtidig er det også her variasjon på tvers av bispedømmer.
- Samtidig virker mer subtile former for grensedragning og eksklusjon mer vanlige, om ikke direkte uttalt forskjellsbehandling eller diskriminering: En stor andel av de ansatte med LHBT-identitet opplever den overordnede debatten rundt seksualitet og kjønn som belastende, de er i snitt mer negative til Kirkens «to syn»-politikk, og mange opplever det som unaturlig å ta med seg en eventuell partner i sosiale sammenhenger på arbeidsplassen. Nærmere en tredjedel opplever også at seksualitet og/eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen.
- Ansatte med LHBT-identitet er også generelt mindre tilbøyelige til å rapportere høye grader av trivsel og opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen. Disse sammenhengene er robuste, selv når vi tar høyde for arbeidssted, stillingstype, kjønn og alder. Noe av «LHBT-effekten» på trivsel reduseres når vi tar høyde for alder: Dette kan forklares med at de er overrepresentert blant yngre, og at yngre generelt trives i noe mindre grad. Tyngdepunktet aldersmessig for de med LHBT-identitet

er 25–39 år (39,2 prosent), mens for de øvrige ansatte er det 50–59 år (33,8 prosent).

- Forskjellen i opplevd trivsel og medvirkning ser ikke ut til å være relatert til verken stillingstype (vigslet eller ikke-vigslet), arbeidsgiver (kirkelig fellesråd og menighetsråd eller bispedømmeråd og Kirkerådet) eller hvor konservative de øvrige ansatte i respondentenes bispedømme er.
- En ganske stor andel ansatte med LHBT-identitet har blandede følelser rundt verneombud og fagforeningenes bidrag til å gjøre det lettere for LHBT-personer å være åpne.
- Til slutt bør det nevnes at det er grunn til å tro at det finnes en del geografisk variasjon i hvordan en LHBT-identitet spiller ut som ansatt i Dnk: om ikke på grunn av holdningene til kollegaer og overordnede, så på grunn av holdningene til brukere og kirkegjengere. Her vil det sannsynligvis også være en seleksjon i at personer med LHBT-identitet søker seg til arbeidssteder hvor de regner med å møte mer aksept (underbygges i det kvalitative materialet). Vi har forsøkt å undersøke dette nærmere på to måter. På grunn av LHBT-gruppens størrelse i utvalget (120 respondenter) blir det vanskelig å gjøre statistiske analyser på bispedømmenivå. Vi har derfor laget en variabel for hvor konservativt bispedømmet er, noe som gir oss et kontinuerlig mål, og undersøkt hvordan dette sammenfaller med de ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning. Her finner vi et mønster der LHBT-ansatte i mindre grad trives i konservative bispedømmer, men sammenhengen er ikke statistisk signifikant. Senere undersøkte vi hvorvidt det finnes variasjon mellom bispedømmene i hvor ofte ansatte – enten på egne eller kollegaers vegne – opplever at LHBT-personer blir forskjellsbehandlet. Her finner vi, kanskje overraskende, at det er i de liberale bispedømmene, som Oslo og Hamar, at de ansatte rapporterer flest slike opplevelser.
- At de ansatte rapporterer flest negative opplevelser i de liberale bispedømmene, kan forklares med minst tre ulike faktorer. For det første vet vi at bevissthet rundt LHBT-tematikk – som kan antas å være høyere i de mer liberale bispedømmene – igjen kan henge sammen med rapportering av forskjellsbehandling. Videre vet vi at enkelte ansatte med LHBT-identitet unngår å søke seg til de konservative bispedømmene, og denne underrepresenteringen kan føre til at færre av deres kollegaer har inntrykk av at diskriminering forekommer. Til slutt kan det være at bispedømmenivået ikke er tilstrekkelig finkornet, og at det er variasjon i kollegaers holdninger *innad* i bispedømmene – for eksempel på den lokale arbeidsplassen eller blant kirkegjengere i menigheten – som har en reell betydning for LHBT-ansattes arbeidsmiljø.

5 Kvalitative funn

I dette kapittelet skal vi gjennomgå noen funn fra de kvalitative intervjuene. Kvalitativ forskning skiller seg fra kvantitativ forskning ved at den er mindre representativ. Det kan være vanskelig å vite i hvilken grad informantenes fortellinger gjelder andre enn dem selv. Til gjengjeld gir kvalitativ forskning oss muligheten til å større grad å gå i dybden på menneskers erfaringer, og den kan hjelpe oss til å forstå hva som ligger bak de kortere svarene som gis i spørreundersøkelser.

Fordelen ved å kombinere kvantitativ og kvalitativ forskning, som vi gjør i denne rapporten, er at det gir oss en mulighet til å se de kvantitative og kvalitative funnene i sammenheng. Hvordan skal funnene i spørreundersøkelsen tolkes? Er det fenomener som fanges opp av de kvalitative intervjuene, som i liten grad blir fanget opp av spørreundersøkelsen? Er det temaer i de kvalitative intervjuene som sannsynligvis er lite representative, om vi sammenlikner med spørreundersøkelsen?

I denne studien er det relativt godt samsvar mellom funnene i spørreundersøkelsen og funnene i de kvalitative intervjuene, noe som er positivt. Samtidig hjelper de kvalitative intervjuene oss til å tolke funnene i spørreundersøkelsen enda bedre.

Et av funnene i de kvalitative intervjuene er at LHBT-informantene i Dnk i liten grad ser ut til å oppleve aktiv lovstridig diskriminering, selv om det har forekommet. De kvalitative intervjuene støtter dermed opp om funnene i spørreundersøkelsen, nemlig at de fleste ansatte i Kirken stort sett følger arbeidsmiljøloven og Kirkens eget regelverk.

Samtidig er det mange av LHBT-informantene som forteller om til dels svært vanskelige erfaringer, og mange har et ambivalent forhold til arbeidsmiljøet i Kirken. Dette handler ofte om at de opplever at deres identitet som LHBT-personer som ønsker å leve ut sin seksualitet, ikke blir akseptert, og gjelder i større grad for LHBT-personer som jobber i sammenhenger der det er liten aksept for homofilt samliv. Flere av intervjuene indikerer at LHBT-personer forsøker å gjøre det beste ut av situasjonen, og har *adaptive preferanser*: Forventningene deres blir justert ut fra hva de tror det er realistisk å oppnå.

5.1 Diskriminering og arbeidsmiljø

Det første vi vil diskutere, er i hvilken grad informantene i de kvalitative intervjuene opplever diskriminering eller tydelige brudd på arbeidsmiljøloven i sitt arbeid. Før vi fortsetter med å diskutere deres opplevelser og erfaringer, slik de delte dem med oss, vil vi følge opp diskusjonen i kapittel 1 om hva diskriminering kan dreie seg om i arbeidslivet generelt og i Den norske kirke spesielt.

Den norske kirke følger arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven, som angir klare regler for hvordan arbeidstakere skal bli møtt av kollegaer og overordnede. Når det gjelder diskriminering av LHBT-personer i Dnk, er det juridiske grunnlaget ikke umiddelbart enkelt å forstå for utenforstående som ikke kjenner ansettelsesreglementet til Dnk. Den norske kirke, i likhet med andre trossamfunn, har rett til å ikke ansette LHBT-personer i visse stillinger, dersom det er knyttet til tros-

samfunnets lære.⁶ Når en LHBT-person først har blitt ansatt i Kirken, gjelder imidlertid lovens vern mot diskriminering, og LHBT-personer skal da behandles som alle andre. Hva er så diskriminering? Blant forskere på feltet forstås ofte diskriminering som usaklig forskjellsbehandling. I arbeidslivet generelt har forskere vist at diskriminering kan gjelde på ulike felt. Å bli ansatt eller ikke er et opplagt tema, som har blitt mye studert i forbindelse med diskriminering i arbeidslivet. Men diskriminering kan også vise seg på områder som opprykk, lønn, tildeling av oppgaver eller oppsigelser. Dersom LHBT-personer i mindre grad stiger i lønn eller får tildelt relevante oppgaver, eller blir holdt utenfor viktige sosiale arenaer, dreier det seg om former for diskriminering.

Slike typer diskriminering dreier seg om ikke å få del i samme goder som andre, slik som høyere lønn eller interessante oppgaver m.m. Derfor kan det ofte være vanskelig å avgjøre om noe er diskriminerende eller ikke. Dersom en LHBT-person ikke blir tildelt visse arbeidsoppgaver, *kan* det være fordi vedkommende ikke har de faglige kvalifikasjonene, men det kan også være fordi vedkommende har LHBT-identitet. I tillegg kan det forekomme *negativ særbehandling* både i arbeidslivet generelt og i arbeidsmiljøet i Dnk – altså mobbing, trakassering eller ulike former psykisk vold.

Personene vi intervjuet i dybden for denne rapporten, fortalte i liten grad om uttalt diskriminering eller trakassering fra sjefer eller kollegaer og bekrefter slik sett hovedbildet i spørreundersøkelsen. En av informantene, en prest, fortalte for eksempel om sitt ambivalente forhold til en biskop hen hadde hatt som leder, som var mot likekjønnet samliv:

Jeg opplevde ham som en dobbel person. Han sa helt tydelig at han var mot homofile. Han nektet å skrive ut tjenestebrev til flere av vennene mine, fordi de levde i homofile forhold. Jeg opplevde det som en knyttneve i magen at han mente at sånne som meg ikke burde jobbe i Kirken. Og han var sjefen min, tenk på det, og mente i prinsippet at jeg ikke burde jobbe her. Men han var alltid hyggelig med meg personlig når vi møttes. En gang da en nærstående person ble syk, så sendte han oss blomster. Han grep også inn på min side en gang da jeg ble involvert i en konflikt. Så han var alltid ryddig formelt, det skal han ha. (Intervju med informant 3)

Denne informanten hadde et vanskelig forhold til denne biskopen. På den ene siden opplevde hen det intenst vanskelig at biskopen var uttalt mot homofilt samliv, og hen følte seg veldig utrygg av å vite at hens overordnede i prinsippet skulle ønske at hen ikke skulle jobbe som vigslet prest. På den andre siden måtte hen samtidig anerkjenne at biskopen hadde vært «ryddig formelt».

Denne typen spenning går igjen i mange av intervjuene. Informantene kunne oppleve negative episoder fra kirkegjengere og kunne oppleve det generelt utrygt å være ansatt i en institusjon der de visste at mange anså dem som uønsket (som skal drøftes senere i kapittelet). Men få av dem fortalte om eksplisitt diskriminering eller om lovstridig trakassering fra kollegaer eller sjefer.

Noen få slike episoder hørte vi likevel om, og vi skal huske på at spørreundersøkelsen viser at 12,5 prosent av informantene eksplisitt anga å ha opplevd diskriminering de siste fem årene. Intervjuene antyder at denne typen episoder kan oppleves svært vanskelige og utfordrende for dem det gjelder. En av informantene, en homofil menighetsarbeider, var gift med en mann som også arbeidet i Kirken. Informantens mann hadde blitt ansatt i en ikke-vigslet stilling, uten at hans seksuelle legning var

⁶ Se også kapittel 1.

blitt gjort til et tema under ansettelsen. En stund etter at han var blitt ansatt, ble han utsatt for lovstridig diskriminering knyttet til hans legning.

Hele den episoden sjokkerte meg. Jeg trodde liksom at det var greit å være homo nå i Kirka. Mannen min starta i jobben på en vanlig måte, og alt var ok. Men så begynte det å bli bråk på grunn av at noen oppdaget at han var homofil [...] Det verste var at presten og lederen i menighetsrådet godtok det, de satte ikke ned foten, selv om vi trodde de var på vårt lag. De lot de andre holde på og sa at vi skulle diskutere det. Og så bestemte de seg for å føye seg etter de som ikke ville ha han der. Jeg opplevde det som ... ja, bare så vondt. Mannen min gråt og gråt og gråt. Jeg ble både veldig lei meg og veldig sint. Men vi ga oss ikke. Til slutt vant vi. Men etter det – du kan tenke deg, du skal jobbe med en sjef som ikke støttet deg når noe sånt stod på. Det går jo ikke. Mannen fikk jo rett, men han klarte ikke jobbe der så lenge etter det.

(Intervju med informant 6)

Slike saker tilhører likevel unntakene i materialet vårt. Både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen tyder derfor på at eksplisitt diskriminering av LHBT-personer som bryter med arbeidsmiljøloven, foregår, men likevel ikke er veldig utbredt i Kirken nå for tiden.

Noen av intervjuene har også passasjer som kan indikere at flere aktører på den konservative siden i Kirken, som er mot homofilt samliv, gjør forsøk på å behandle LHBT-personer ryddig. Som vi kommer tilbake til, er dette ikke noe som LHBT-personer nødvendigvis opplever enkelt. En av informantene, en homofil mann som jobber i en ikke-vigslet stilling, sa det slik:

For å være ærlig er jeg lei av, hva skal jeg kalle det, gråtemøter eller gråtesamtaler. Greia er, liksom, vi er uenige, det er vondt og vanskelig, la oss stå sammen og være uenige og behandle hverandre med respekt. Altså, du mener i prinsippet at jeg ikke skal jobbe i Kirken fordi jeg elsker mannen min, eller kanskje mener du til og med at jeg havner i helvete selv om jeg tror på Jesus, og så forventer du at jeg skal sette meg ned med deg en hel kveld og snakke ut om hvor vanskelig vi har det begge to? (Intervju med informant 8)

Vi tolker det som at denne personen opplever en frustrasjon over en type forsoningsmøter som ikke griper tak i det han anser som det grunnleggende problemet, at en del konservative i Kirken ikke aksepterer hans legning. Likevel tyder sitatet på at vedkommende har interagert med personer som ønsker å gjøre et forsøk på å behandle ham bra, gitt deres teologiske utgangspunkt – som forblir at han lever i synd fordi han lever i et likekjønnet ekteskap.

Intervjuene antyder likevel at det kan foregå en del skjult diskriminering, for eksempel ved ikke å bli inkludert i visse oppgaver, som er vanskeligere å få øye på og identifisere. En av informantene sa det slik:

Jeg har ikke opplevd tydelig diskriminering så veldig ofte. Jeg mener, det er ingen som roper «homo» etter meg på kirkekontoret, liksom. Det er mer alle de gangene man ikke blir spurt om å gjøre den eller den tingen. De gangene man ikke tas med på en like selvsagt måte som om man var hetero. Jeg er ganske sikker på at jeg ville blitt behandlet annerledes av mange i jobben min hvis jeg var hetero. Og det er vel også en form for diskriminering, er det ikke? (Intervju med informant 12)

Denne fortellingen kan også forstås gjennom begrepet *heteronormativitet*. Det begrepet fanger inn at heteroseksualitet ofte er den selvsagte normen i samfunnet – mens andre former for seksualitet eller kjønnsuttrykk er et avvik. Denne informanten opplevde at heterofili var normen, og at han derfor ble behandlet annerledes.

Slik vi skal komme tilbake til senere, vil antakelig opplevelsen av dette også preges av hvilke forventninger en har i utgangspunktet. Hvorvidt en opplever ulike former for oppførsel som diskriminering eller utestengelse, handler antakelig også om hvilke forventninger en har.

5.2 Minoritetsstress: konsekvensene av opplevd avvisning

I det kvalitative materialet er det imidlertid mange fortellinger om LHBT-personer som opplever – eller har opplevd – arbeidssituasjonen i Kirken som svært vanskelig og utfordrende. Vår tolkning er at disse opplevelsene ofte dreier seg om relativt grunnleggende spørsmål: hvorvidt en føler at en blir akseptert som hele den en er, inkludert sin seksualitet og legning. Dette kan kobles til det teoretiske perspektivet *minoritetsstress*: at opplevelser av eksklusjon, utenforskap og diskriminering over tid kan føre til forverret fysisk og psykisk helse (Meyer 1995).

Flere av informantene fortalte om til dels svært vanskelige erfaringer og opplevelser. Mange snakket om at de hadde vært gjennom depresjon, og et viktig tema i mange av intervjuene var hvordan de hadde lært seg mestringsstrategier for å leve som LHBT-person innenfor Kirken.

En person som jobbet i en ikke-vigslet stilling, sa det slik:

Jeg kan kjenne på en del sårhet. Jeg kjenner på eksklusjon, at jeg ikke får høre til, på en måte. Jeg husker at jeg var på et seminar for kvinnelige prester som lurte på om de hadde valgt riktig vei. Er jo fortsatt en del konservative i Kirka, så mange av dem hadde slitt med kvaler om hvorvidt det var ok å være kvinnelig prest eller ikke. På seminaret snakket de om sårhet, om å føle seg ekskludert, at de ikke blir sett på som likeverdige. Og så plutselig husket jeg på at mange av dem er mot å være homo. Det traff meg i mellomgulvet. Her står de og snakker om eksklusjon og sårhet, men samtidig ekskluderer de meg. Da kjente jeg en ufattelig slitenhet og sårhet.

Jeg har det greit i dag. Jeg prøver å ikke tenke mye på hva andre tenker. Det er min strategi. Jeg må stå støtt i meg selv. Og jeg har ektefellen min som elsker meg, og venner og familie som godtar meg. Men dette er noe jeg har måttet kjempe fram. For noen år siden ble jeg sykemeldt og deprimert – fordi jeg følte meg så utenfor, jeg ble ikke tatt imot av folk i denne institusjonen som jeg egentlig er så glad i. Det endte med at jeg fikk et sammenbrudd og ble innlagt på en institusjon. Faktisk. Der møtte jeg en kristen psykolog som hjalp meg. Han vred tankene mine bort fra å kreve ytre bekræftelse. Etter det har jeg hatt det ok. Men jeg kan ikke tenke for mye på hva andre tenker om meg her i kirka. (Intervju med informant 10)

Sitatet i dette intervjuet omtaler en situasjon som ikke rammes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. De kvinnelige prestene på dette sitatet sa ifølge informanten ingenting negativt om homofili eller om denne kirkeansatte. Likevel gikk hen derfra med en følelse av «ufattelig slitenhet og sårhet». Vissheten om at de andre på seminaret ikke inkluderte hen, var tilstrekkelig til at hen opplevde denne situasjonen som en belastning. Det er i tråd med minoritetsstress-perspektivet: Å ikke oppleve at en er inkludert, kan føre til økt stress og indre uro.

Liknende historier fikk vi høre av flere andre. Mange av informantene fortalte at de hadde kjempet seg fram til en livssituasjon de trivdes med, men at dette tidvis hadde vært vanskelig. En homofil mann sa det på denne måten, om hvordan han opplevde det å bli negativt omtalt som homofil:

Nå snakker jeg kanskje veldig negativt her. Men jeg har masse allierte, selv om det ikke høres sånn ut. Veldig mange støtter meg. Kanskje et flertall egentlig, jeg vet ikke. Men det tar ikke vekk den andre siden. Du kan tenke på det sånn: Anta at du en dag møter to personer som sier at du er en forferdelig person som like gjerne kunne kastet deg ut av vinduet, og så møter du åtte personer som sier at du er en flott person som er like mye verdt som alle andre. Hva husker du på kvelden? Selvfølgelig husker du på de to personene som sa du kunne kastet deg ut av vinduet. Negative utsagn om meg, eller om homofile generelt, det henger i. Det slipper ikke taket.

Jeg kan fortsatt huske på ting folk sa til meg for mange år siden, små ting, kommentarer som kanskje er uskyldige [...] Iblant blir jeg irritert på meg selv for at jeg ikke klarer slippe det, men jeg klarer det bare ikke. Det er som om hver eneste negative kommentar bare legger seg oppå alle de andre. Men jeg har jo funnet en måte å leve med ting på. Jeg har det ok i hverdagen, det er ikke det. Likevel har det vært tøft. For en del år siden var jeg nær ved å bli klinisk deprimert. Jeg hadde det ikke bra. Folk så det på meg. Jeg kom meg heldigvis gjennom det. Likevel gjør det meg fortsatt sint, når jeg hører folk komme med kommentarer om homofile. Skjønner de ikke hva det gjør med meg og andre? (Intervju med informant 14)

Det denne informanten sier, er i tråd med mye psykologisk forskning: Negative utsagn og negative opplevelser sitter ofte i lenger enn positive utsagn og opplevelser. En amerikansk psykolog oppsummerte det slik: «Bad is stronger than good» (Baumeister 2001). For denne informanten veide altså ikke støtten han opplevde, opp for de negative erfaringene han hadde.

Slike opplevelser ser ut til å være relativt grunnleggende for de aller fleste informantene. De har båret i seg en grunnleggende usikkerhet knyttet til sin legning og seksualitet, som gir dem utfordringer ved å jobbe i Kirken uavhengig av om de opplever det de opplever, som diskriminering eller ikke. Slik vi beskrev i forrige kapittel, er det en spenning i datamaterialet når det gjelder hvordan respondentene opplever å jobbe i Kirken. Samtidig som de fleste LHBT-respondentene oppgir at de trives i Kirken, er det nesten en halvpart som enten ikke er åpne om identiteten sin eller bare i liten grad er åpne. Det er også en betydelig andel som ikke vil oppleve det naturlig å ta med sin partner i jobbrelaterte sosiale sammenhenger. En tolkning av denne spenningen er at det handler om slike spørsmål: Samtidig som det ikke er mange som opplever trakassering eller tydelig diskriminering, kan det være utbredt å oppleve en usikkerhet koblet til i hvilken grad ens legning blir akseptert.

Som et eksempel kan vi nevne en informant som i stor grad fortalte gjennom intervjuet at han opplevde det kurant å være homofil. Vedkommende jobbet i en ikke-vigslet stilling i en av de mest liberale menighetene i et liberalt bispedømme. Likevel sa han dette da han kom inn på pride-messene han hadde deltatt på:

Jeg husker første gang jeg deltok på en pride-messe. Det var som om ... jeg følte meg fri og avslappet. Plutselig visste jeg uten fnugg av tvil at det ikke var noen der som var skeptiske til meg. Det var et frirom. Jeg var lettet, jeg pustet dypere på en måte. Jeg husker at jeg reflekterte over det etterpå. For til vanlig gikk jeg

jo ikke rundt og tenkte at jeg følte meg undertrykt. Likevel må jeg ha følt på det, et eller annet sted, at det var noe slitsomt med å være tema i en teologisk debatt hele tiden. Først på pride-messen var jeg helt sikker på at jeg var helt og fullt ønsket. (Intervju med informant 5)

Liknende fortellinger hørte vi fra andre informanter, som også opplevde at pride-messer og egne arrangementer for kristne LHBT-personer var en viktig arena der de kunne slappe av og være seg selv.

5.3 Å søke seg til trygge områder: institusjonell utrygghet og institusjonell trygghet

Sitatene ovenfor underbygger et funn som kom tydelig fram i de kvalitative intervjuene, men som i mindre grad var tydelig i spørreundersøkelsen: at LHBT-personer opplevde stor forskjell på å jobbe i sammenhenger der deres overordnede var positive til homofilt samliv, og i sammenhenger der deres overordnede var negative til homofilt samliv.

I de kvalitative intervjuene er mønsteret stort sett dette: De informantene vi snakket med som i størst grad rapporterte om at de opplevde livet eller jobben som utfordrende, jobbet i sammenhenger der kollegaer og overordnede var negative til homofilt samliv. De informantene som i størst grad opplevde at livet og jobben var uproblematisk, jobbet i områder der kollegaer og overordnede var positive til homofilt samliv. Det er også et tydelig mønster i flere av intervjuene at LHBT-personer ser ut til å søke seg til områder der de har grunn til å tro at både kirkegjengere og kollegaer vil møte dem positivt.

For informantene dreide dette seg om i hvilken grad de opplevde at deres overordnede og kollegaer ville støtte dem dersom det oppstod vanskelige situasjoner. Flere informanter beskrev hvor viktig det kunne være for dem å få støtte fra overordnede. Slik vi beskrev i forrige kapittel, var den hyppigst rapporterte formen for diskriminering å bli trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere (12,5 prosent), en betydelig høyere andel enn de som opplevde å bli trakassert/mobbet av kollegaer (5,8 prosent) og overordnede (5,8 prosent). Dette går også igjen i de kvalitative intervjuene. Mange av de mest negative historiene folk fortalte, handlet om deres interaksjon med kirkegjengere mer enn med kollegaer.

Det som imidlertid hadde mye å si, var hvilken støtte de opplevde at de fikk fra sine overordnede og andre kollegaer. Noen av informantene opplevde å få slik støtte. Andre gjorde det ikke. En av informantene, en homofil prest, fortalte for eksempel om en episode da han fikk stor støtte.

En gang hadde jeg gudstjeneste der det plutselig var en av kirkegjengerne som reiste seg og begynte å rope til meg. Jeg husker ikke helt, jeg tror han sa noe om at jeg var homofil og ikke burde være prest, eller liknende. Så skal det sies at dette var en person som allerede var kjent av folk i kirken, han var ustabil og kunne iblant være oppfarende. Likevel var det veldig ubehagelig for meg. Det satte seg i meg, jeg ble først urolig for at det kunne skje igjen. Men det som var fantastisk da, var hvilken støtte jeg fikk. Umiddelbart etterpå kom folk bort til meg og spurte hvordan det gikk, og hva de kunne gjøre. Etterpå fikk jeg en telefon fra flere av mine overordnede, både sognepresten og biskopen, hvis jeg ikke husker feil. Og ikke minst tok folk i kirken affære overfor vedkommende.

De tok kontakt med ham og gjorde det klart at det der ikke var akseptabel oppførsel, som ikke ble tolerert i kirken. Alt i alt endte den episoden med å føle meg enda tryggere på at jeg hører til her. (Intervju med informant 9)

Et motsatt eksempel kan vi finne i historien vi siterte i avsnitt 5.1, om den lesbiske ikke-vigslende ansatte som ble forsøkt fratatt noen av sine arbeidsoppgaver. Da det skjedde, opplevde hun tvert imot ikke støtte fra sine overordnede. For henne førte det til at hun ble nedbrutt og etter hvert søkte seg bort. Vi tolker disse to historiene som uttrykk for noe av det samme – behovet for institusjonell trygghet, å vite at en har backing hos sine overordnede hvis noe vanskelig skulle oppstå.

Flere av de vi intervjuet, fortalte at de var nøye på hvor de søkte jobb. De ønsket å jobbe i omgivelser der de visste at de var ønsket. Det handlet delvis om at de ikke ville bruke tid på jobbsøknader som uansett var nytteløse – hvis det dreide seg om konservative menighetsråd som av prinsipp ikke ville ansette LHBT-personer – og delvis om at de ikke ville utsette seg for negative opplevelser.

En av informantene, en lesbisk prest, sa det slik:

Da jeg søkte min første jobb, var jeg veldig nøye på hvor jeg søkte. Jeg søkte på et sted hvor jeg visste helt sikkert at det ikke ville være noe problem at jeg er skeiv. Jeg ville ikke ta sjansen på at min første jobbsøknad skulle bli avvist på grunn av at jeg er den jeg er. Det vil sette seg i kroppen, tenkte jeg.

Men så en stund senere måtte vi flytte fordi kona mi fikk en jobb i [et annet sted i Norge] som hun ikke kunne si nei til. Da vi kom dit, kunne jeg ikke få jobb som prest fordi jeg var lesbisk. Det var et konservativt område. Men jeg kunne jobbe administrativt i kirken, som var den jobben jeg fikk. Jeg husker at jeg gikk på jobb og var deprimert. Jeg følte meg annenrangs. Jeg hadde jobbet som prest, og så kunne jeg ikke gjøre det lenger. Jeg var degradert. Andresortering, liksom. Jeg endte med å bli sykemeldt i flere perioder. Til slutt fikk kona mi heldigvis ny jobb her vi bor nå, og jeg kunne jobbe som prest igjen. (Intervju med informant 1)

Denne typen erfaringer og fortellinger gikk igjen i flere av intervjuene. Informanter fortalte at de ofte unngikk å søke stillinger dersom de visste at det der var stor skepsis til å ansette personer i likekjønnede ekteskap eller forhold, og vice versa gjerne søkte seg til stillinger der det var åpenhet for homofilt samliv. Antakelig er det derfor symptomatisk at det framstod relativt enkelt for oss å få tak i informanter i områder som lenge har vært relativt liberale, som Oslo, Hamar, Trøndelag og Nordland. Når det gjelder Sørlands-området og Rogaland, derimot, tok det lang tid før vi fant informanter som ville la seg intervjuet.

Vi tror at dette er bakteppet for de relativt positive funnene i studien: Personer med LHBT-identitet har antakelig i stor grad søkt seg til tjenestesteder hvor de forventer å bli møtt med aksept, både innad i bispedømmer og mellom bispedømmer. Det bidrar nok til at mange LHBT-personer i dag opplever at de kan utøve yrket uten å oppleve diskriminering.

5.4 «Jeg blir jo ikke steinet»: adaptive preferanser

Mange av informantene vi intervjuet, så ut til å utvise det som ofte blir kalt *adaptive preferanser*. Filosofen og samfunnsforskeren Jon Elster innførte begrepet *adaptive preferanser* i den moderne faglitteraturen i en kjent utlegning av en av Æsops fabler, *Reven og druene* (Elster 1983). Fabelen handler om en rev som ikke får tak på druene han har lyst på, fordi de henger for høyt. Da er reaksjonen: «Høyt henger de, og sure er de». Moralene i fabelen er at en tilpasser preferansene og forventningene sine til

hva en realistisk har mulighet til å få. Etter Elsters utlegning har begrepet om adaptive preferanser blitt tatt i bruk av mange samfunnsforskere på ulike områder.

I flere av intervjuene vi gjorde, var det klare tegn på at informantene tilpasset seg en situasjon som kunne være utfordrende, ved å justere ned hva de kunne forvente. Noen informanter kunne åpne intervjuet med å si at de egentlig hadde det ganske ok. Men etter hvert som vi spurte mer om deres opplevelser som LHBT-personer i Kirken, kunne de fortelle om til dels svært vanskelige erfaringer, og noen begynte til og med å gråte.

Vi gjengir en slik historie fra intervjusituasjonen, for å illustrere hvordan det kunne arte seg. Informanten var en lesbisk/homofil prest (vi anonymiserer her kjønn) som hadde jobbet i Kirken i flere år, i et relativt liberalt bispedømme. Hen fortalte dette om sine erfaringer, i ulike etapper i intervjuet:

Jeg kom ut av skapet på 2000-tallet. Alle i menigheten godtok meg. De fleste i hvert fall, det var noen få kirkegjengere som sluttet å gå der da. Men det var bare noen få. De aller fleste syntes at det var helt ok og ga meg mye støtte. Jeg strevde egentlig aldri med samvittighetsnag eller kvaler i forhold til skriften, ingenting sånt. Jeg syntes det var problematisk i perioden før jeg stod åpent fram. Det er aldri behagelig å ikke være ærlig. Men etter det gikk det egentlig fint. Jeg hadde aldri dårlig samvittighet eller sånt i forhold til skriften eller sånne ting. Jeg hadde jo fulgt med på kampen for kvinnelige prester, og da lærte jeg nok til å skjønne at man kan lese Bibelen på forskjellige måter. Jeg hadde ikke noen sånne problem egentlig. Altså, det er jo ikke godt å si hva man har på dypet, men jeg opplevde det ikke sånn. Jeg synes det har vært en velsignelse å være prest.

[senere i intervjuet]

Som prest – jeg blei i den menigheten. Jeg trivdes og hadde en god stab. Ønsket ikke så mye debatt om meg selv. Så jeg klatret ikke i systemet. Ikke noen grunn til det, tenkte jeg. Strengt tatt hadde jeg ikke noen mulighet til det heller, da, på grunn av legningen min, men det var ikke noe jeg hadde noe behov for. Men ja, hadde jeg villet, hadde jeg ikke kunnet det.

[til slutt i intervjuet – mer stille]

Når jeg tenker på autoritetene i Kirken ... Så har jeg vel egentlig vært redd for dem hele tiden, om jeg skal være ærlig. Jeg har vært mye sint på dem. Vært veldig sint. Jeg har ikke hatt noen tro på dem. Jeg har ikke tenkt at de var sanne kristne ledere. Og nå, når det har endra seg litt ... så venter jeg vel på noe. Jeg har venta på at Kirken skal be om unnskyldning for et eller annet. Jeg har venta på at Kirka skal si at «vi har gjort feil, vi har behandlet dere dårlig».

Jeg hadde en samtale nylig med en av mine overordnede, for eksempel. Etterpå kjente jeg at jeg var så skuffa. Så veldig skuffa. Hva var det jeg ønsket meg? At hen sa «takk», kanskje, for at du har stått i det, at du har orket å stå i det i så mange år.

Det har vært så mye sorg opp gjennom, så mye bitterhet, det har nok det. Det går på selvfølelsen løs. Jeg har prøvd å heve meg over det og tenke at jeg ikke trenger noe fra dem, at jeg har det bra der jeg har det. Men jeg er sint. (Intervju med informant 4)

Progresjonen i dette intervjuet var interessant. Så vidt vi kan forstå, stilte vi ikke ledende spørsmål underveis i intervjuet, men ba hen primært om å utdype og fortelle mer. Jo mer hen fortalte, jo mer viste det seg at hen gikk og bar på sorg og sinne. Samtidig hadde hens innledende selvframstilling vært at det å være prest var «en velsignelse», og at hen ikke hadde opplevd store utfordringer knyttet til det å være lesbisk/homofil – hen var fornøyd med den posisjonen hen hadde lokalt. Senere kom hen selv fram til at hen faktisk ikke ville hatt noen mulighet til å stige i gradene i kirkehierarkiet. Til sist kom det fram at hen faktisk følte seg dårlig behandlet, og at det nok ikke hadde vært like enkelt å være prest som hen framstilte det som.

Denne historien kan forstås gjennom adaptive preferanser-begrepet. Fordi situasjonen var som den var, gjorde hen det beste ut av det og forsøkte å være takknemlig for det hen hadde. Men når hen tillot seg selv å føle på vonde følelser, kom de fram. Dette betyr ikke at opplevelsen av at det var en velsignelse å være prest, var feil eller falsk. Sannsynligvis har informanten opplevd det *også*. Det virket likevel som erfaringene til vedkommende var mer sammensatte enn hva hen først ga uttrykk for.

Også flere andre intervjuer inneholdt liknende passasjer og tematikk. En av dem vi intervjuet, var en homofil mann som jobbet i en relativt konservativ menighet. Gjennom intervjuet hadde han fortalt om flere svært vanskelige og utfordrende episoder, blant annet at han hadde fått nedverdiggende kommentarer kastet etter seg av kirkegjengere, og at det hadde skjedd flere ganger at jobboppdrag ble avlyst når folk fikk vite at han var homofil. Likevel konkluderte han etter hvert slik:

Men altså, jeg vet ikke om jeg skal klage. Jeg har det jo greit. Har jeg ikke det, da? Det er verken forfølgelse eller steinkasting. Jeg blir jo ikke steinet. I noen land er det jo det man opplever som homofil. Jeg er jo superprivilegert mot hva jeg kunne opplevd, egentlig. (Intervju med informant 6)

Han som sa dette, mente ikke dette som en spøk, så vidt vi kunne bedømme. Det virket som han oppriktig mente at han hadde grunn til takknemlighet: Det kunne vært så mye verre for ham som homofil. Samtidig er dette et tydelig eksempel på hvordan han tilpasset forventningene til situasjonen. Noen av episodene han fortalte om, framstod for oss som relativt alvorlige. Men han levde med situasjonen og gjorde det beste ut av det, delvis gjennom å sammenlikne seg selv med folk som hadde det verre.

Også andre informanter delte historier som vi tolket gjennom begrepet om adaptive preferanser. En informant, en homofil prest som hadde begynt i en ny jobb for ikke så lenge siden, fortalte dette om en samtale de hadde hatt i staben. De hadde diskutert et tema som hadde å gjøre med kjoler som noen jenter i menigheten skulle ha på seg på et arrangement. Da var det en av de ansatte i staben som sa noe som gjorde ham forlegen:

Altså, hun er jo blant dem som egentlig er mest åpne for homofili. Men nå slang hun plutselig ut, helt ut av det blå, foran alle de andre: «Du som er homo, du er jo vant til å gå i kjole, så du vet vel en del om dette?» Jeg ble forlegen og prøvde bare å gå videre uten å svare. Jeg tror hun mente det som en vits. Men det var jo utrolig uprofesjonelt av henne. Det er uprofesjonelt, og det sømmer seg virkelig ikke. Men jeg opplevde det ikke som homofobi. Jeg opplevde det som mangel på profesjonalitet. Derfor har jeg i økende grad blitt privat på jobben, jeg tenker at jeg ikke trenger snakke så mye om privatlivet, det fører så lett til sånne situasjoner. (Intervju med informant 9)

Gitt tolkningen til informanten er det relativt sannsynlig at han ikke ville krysset av i spørreskjemaet for at dette var diskriminering – det vi i spørreskjemaet har spurt

om som «kollegaer morer seg på min bekostning». For oss som utenforstående forskere er det likevel naturlig å tolke dette nettopp som et uttrykk for homofobi, om enn ubevisst. Slengkommentaren spilte på en stereotyp oppfatning om homofile menn som feminiserte og ble dessuten ytret uten at han var komfortabel med det. I forskningen på diskriminering er en ofte mer opptatt av handlinger og ytringer i seg selv enn av intensjonen som eventuelt ligger bak – og denne typen ytringer spilte helt klart på en homofob diskurs. Men denne informanten tolket det snarere som mangel på profesjonalitet. Det er ikke unaturlig å se dette også som en type adaptiv preferanse: Det kan kanskje være lettere å forholde seg til at kollegaer i staben er uprofesjonelle, enn at de tar del i en homofob diskurs.

Intervjuet indikerte også at informanten på grunn av denne og liknende episoder hadde endt med å gjøre det mange av respondentene i spørreundersøkelsen sa at de gjorde: tenkte at det «ikke var naturlig å snakke om privatlivet på jobb». Selv om mange av respondentene i undersøkelsen ikke så ut til å knytte dette til diskriminering, tyder denne og andre historier fra det kvalitative materialet på at det kan være ulike årsaker til at det ikke oppleves som «naturlig». Å la være å snakke om privatlivet på jobb, eller å ikke ta med partneren i sosiale sammenhenger, er antakelig også en type tilpasning. Ved å gjøre det beskytter en seg selv mot at ubehagelige situasjoner kan oppstå.

En annen informant tematiserte dette direkte underveis i intervjuet. Han fortalte at han hadde vokst opp på et mindre tettsted.

Man blir jo litt hardhudet. Jeg har vokst opp med at et massivt antall mennesker er mot at homofile skal gifte seg, såpass gammel er jeg. Da jeg vokste opp i [mindre tettsted], opplevde ikke jeg å bli aktivt trakassert. Men noen av kompisene mine, hva var det de gjorde på lørdagskvelden? Jo, de skulle inn til byen og banke homofile. Det var det de skulle. De skulle banke femigutter. Jeg tuller ikke. De sa til meg «ikke deg, da, du er grei», men noen av de andre. Så jeg tror at man blir nødt til å ståsette seg, du kan ikke la ting gå altfor mye inn på deg. (Intervju med informant 8)

I større eller mindre grad var dette en tematikk som gikk igjen i mange intervjuer. Informantene fortalte om vanskelige erfaringer og hvordan de hadde lært seg å håndtere dette over tid.

5.5 Strategier for å håndtere situasjonen: grader av åpenhet, aksept og strid

I intervjuene kunne vi identifisere ulike strategier for å håndtere situasjonen de møter i Kirken. Den grunnleggende opplevelsen mange av informantene hadde, som har blitt illustrert i avsnittene over, er at de opplever det vanskelig å leve med at Kirken har to syn. Dette er i tråd med resultatene i spørreundersøkelsen, der 70 prosent av respondentene med LHBT-identitet var negative til at Kirken har to syn. Intervjuene indikerer som nevnt at mange ansatte i Kirken ser ut til å gjøre genuine forsøk på å behandle LHBT-personer så bra som mulig, enten de er positive eller negative til homofilt samliv.

Men mange intervjuer indikerer at det uansett er vanskelig for LHBT-personer å håndtere at andre i Kirken er mot deres legning. En av informantene, en organist, fortalte for eksempel dette om da han kom ut av skapet første gang. Han hadde da en overordnet som kalte ham inn til samtale og fortalte ham at han mente homofili var mot Guds vilje. Informanten sa at hans reaksjon da var slik:

Da var jeg såpass tøff at jeg sa dette: «Du, du kan ta en kniv, og så stikker du den i siden min og så vrir du rundt. *Sånn* oppleves det du sier nå». Det sa jeg til han. Da opplevde jeg at han roet seg litt ned og liksom: «Oi! Er det *sånn* det oppleves?» Jeg tror han ble litt sjokkert over at det var *sånn* det opplevdes, og at jeg sa det så tydelig. (Intervju med informant 7)

Slik vi beskrev i avsnittene over, går slike erfaringer igjen i mange av intervjuene. Den samme informanten som over sa også at han syntes det var stor forskjell på å spille til gudstjeneste med en konservativ og en liberal prest. Det dreide seg ikke nødvendigvis om konkrete episoder, men om en generell følelse.

Når en av disse veldig konservative prestene som er her, holder gudstjenesten, så kjenner jeg jo at det er veldig tøft å være der, selvfølgelig. Det merker jeg. Det er ikke så lett å sette ord på, men ... jeg kjenner bare *sånn* forskjell på når det er en prest som inkluderer meg, og når det ikke er det. Når en inkluderende prest er der, så merker jeg bare forskjellen på at det er så godt å være der, og jeg kjenner at – at jeg blir – at jeg er et fullt menneske og blir respektert 100 prosent. Og at jeg er viktig – det er viktig at jeg er der. *Det* kjenner jeg nok ikke når det er en konservativ prest som er der.

Og det dreier seg ikke om at det skjer noe dårlig eller noe sånt. Vi er jo voksne folk, vi oppfører oss jo, og det er aldri noe diskusjon eller krangel eller noe sånt. Men jeg merker bare at – det er *tungt*. Og jeg har jo hørt andre som har sagt det også, at – at ja, vi merker det, at det var – det var tykk luft. (Intervju med informant 16)

I større eller mindre grad ser disse opplevelsene ut til å gå igjen hos mange informanter. Slik vi beskrev i avsnitt 5.4, ser en del informanter ut til å søke seg til områder og menigheter der de antar at homofilt samliv blir akseptert, for å minimere den typen spenninger som informanten over beskrev. Utover dette kunne vi også identifisere andre typer strategier hos informantene, knyttet til både *åpenhetsdimensjonen* og en dimensjon ved *aksept/strid*.

Grader av åpenhet

Slik spørreundersøkelsen viser, er det variasjon i hvem informantene er åpne overfor. Mens 5 prosent ikke er åpne overfor venner og 12 prosent ikke er åpne overfor familie, er det 22,5 prosent som ikke er åpne overfor noen på arbeidsplassen. Også blant dem som er åpne overfor arbeidsplassen, er det mange som opplever at det ikke er naturlig å ta med partneren på en sosial setting i jobbrei eller å snakke om privatlivet. Slik de foregående avsnittene har vist, gjenfinner vi også dette i de kvalitative intervjuene. I en rapport skrevet for noen år siden av to av forskerne bak denne rapporten, om LHBT i minoritetsgrupper, opererte vi også med ulike grader av åpenhet. Noen lever i et åpent rom, noen lever i et lukket rom, og noen lever i et halvåpent rom (Elgvin, Bue & Grønningsæter 2014). De samme strategiene kan i stor grad gjenfinnes i dette materialet. Mange informanter lever helt åpent. Et par informanter lever mer eller mindre lukket. Men mange lever med varierende grad av åpenhet: De sier det til noen, men ikke alle, og de gjør typisk ikke noe vesen ut av legningen sin overfor personer de ikke kjenner.

I likhet med hva vi fant i rapporten om LHBT i minoritetsgrupper, indikerer denne rapporten at de LHBT-personene som ikke er 100 prosent åpne, bruker en del energi på å håndtere denne delvise åpenheten. En av informantene, en homofil mann som jobber i en administrativ stilling, sa det slik:

Noen av kollegaene mine vet om det, men ikke alle. Jeg er nøye med hvem jeg sier det til, og hvem jeg ikke sier det til. En del av meg tenker at det hadde vært lettere å være helt åpen, å bare få det ut. Men jeg er nok ikke klar for det ennå. Det er også mange situasjoner som er vanskelige. Noen ganger hender det jo at folk spør om kjønn på en måte der de bare antar at jeg er heterofil. Skal jeg le med da eller ikke? Slike situasjoner får meg ofte til å føle meg forlegen. (Intervju med informant 15)

Noen av de informantene som ikke lever helt åpent, rapporterer også om at det er vondt å høre folk som ikke vet at de har LHBT-identitet, snakke nedsettende om homofili. Det ser ut til å skape en usikkerhet for dem og gjør det enda vanskeligere å tenke på å bli helt åpne.

Aksept og konfrontasjon: «å være en sak»

Intervjuene tyder også på ulike strategier blant informantene når det gjelder å gå i kamp for LHBT-saken i det private. Noen få av de vi intervjuet, var interessert i å kjempe og ta konfrontasjoner. Men langt de fleste ønsker bare å leve livene sine innenfor Kirken som LHBT-personer, uten for mye om og men. Det synes også å backes opp av spørreundersøkelsen, der mange velger å ikke være åpne og holder legningen sin privat.

De aller fleste informantene vi snakket med, støttet arbeidet for LHBT-saken i Kirken bestemmende organer. Men i sin egen arbeidssituasjon forsøkte de fleste å minimere konflikter. En av informantene sa det slik, i et sitat som har gitt navn til rapporten:

Vi ønsker jo bare å være vanlige mennesker, vanlige folk i kjerka, på en måte. Det er jo ingen som vil gå rundt og være et tema eller et problem. Vil man det? Som skeiv så går du rundt og vet inni deg at du er en sak. Du og livet ditt er temaer. Vi er en sak, nonstop. Men vi vil jo bare være vanlige folk. (Intervju med informant 18)

Dette ønsket om ikke å «være en sak» kan også avleses i tendensen til å søke ansettelse i kontekster der en antar at folk er positive, som vi beskrev i avsnitt 5.4. Vi møtte ingen informanter som bevisst hadde søkt en stilling for å markere et poeng eller liknende.

Hos flere av informantene var det også en tendens til å forsøke å avdramatisere det som fantes av kimer til konflikt eller dramatik. En av informantene – en lesbisk prest – fortalte at hun hadde fått en ny prestekollega som var konservativ. Ifølge henne selv hadde hun aldri forsøkt å diskutere homofilspørsmålet med ham:

Hvis jeg jobber med en konservativ prest, er det sjelden det blir konflikt. Det bare murrer litt, hvis man kan si det slik? Når man blir kjent med dem, så kommer de kanskje og sier noe av typen «selv om jeg ikke vil vie homofile, så håper jeg det går fint å jobbe sammen». Jeg er litt ambivalent til de greiene der, kjenner jeg, men ok. Jeg husker jeg fikk en ny kollega for en stund siden. Og han sa dette til meg, hvis jeg husker riktig: «Først var jeg mot kvinnelige prester, men jeg jobbet mye med meg selv, og nå er jeg for det. Nå er jeg mot homofili, men jeg jobber med meg selv». Jeg tenkte at jeg kan jo ikke be om så mye mer enn det, kan jeg? (Intervju med informant 4)

Ifølge det hun fortalte, gikk hun sjelden i teologisk diskusjon med de hun var uenige med. Hun forsøkte å jobbe med prestene på den konservative siden så konstruktivt

hun var i stand til. I denne fortellingen møtte hun den konservative kollegaen sin med *aksept* – ikke med *konfrontasjon*. På samme tid støttet hun aktivt andre LHBT-personer i Kirken, blant annet gjennom en støttegruppe for LHBT-personer som ikke var åpne. Men hennes måte å kjempe for LHBT-saken på handlet om gradvis endring, ikke om konfrontasjon.

Den typen fortellinger går igjen hos flere informanter. En av informantene fortalte at hen hadde havnet i en konflikt fordi hen valgte å gifte seg med en partner av samme kjønn. Men også for denne personen var ikke dette en konflikt hen i utgangspunktet hadde søkt. Hen fortalte om det på denne måten:

Mitt perspektiv var i utgangspunktet at jeg måtte velge mellom jobben og kjærligheten. Jeg hadde ikke noe ønske om å leve mitt liv i konflikt. For min del så jeg selvfølgelig ikke noe teologisk problem med å være gift. Men jeg visste også at det ville skape mye konflikter hvis jeg fortsatte som prest der jeg var, samtidig som jeg giftet meg. Og jeg var jo glad i menigheten, i folka der, tross alt, og ville ikke lage komplikasjoner for dem. Og jeg kom til det at hvis jeg måtte velge det ene framfor det andre, så ville jeg velge kjærligheten.

Så ja. Inne i hodet mitt kladdet jeg veldig mange ganger oppsigelsen min, sånn som jeg hadde tenkt, ikke sant. Altså jeg skulle si opp. Finne jobb et annet sted hvor det var mer åpent. Men jeg hadde også blitt ordinert og lovet for Gud og mennesker at jeg skulle gjøre mitt beste som prest, der jeg var. Så av en eller annen grunn så var jeg bare der i livet at jeg ikke kunne gjøre det. Jeg kunne *ikke* si opp stillingen min fordi jeg hadde funnet kjærligheten. For det var lik-som de to fineste tingene i livet. Den jobben jeg hadde da, og partneren min. Da tok jeg den konflikten. Men jeg hadde ikke planlagt det sånn. (Intervju med informant 13)

Slik vi ser i dette sitatet, ønsket ikke denne personen i utgangspunktet konfrontasjon som strategi. Det at det ble konflikt, var ikke hens primære ønske. Det var noe som ble slik, men som ikke var planlagt. Etter at denne konflikten fikk en løsning, har ikke vedkommende vært i andre konflikter knyttet til LHBT-tematikk, ifølge det hen sa i intervjuet. Dette ser ut til å være gjennomgående i materialet: Konfrontasjon er noe de færreste ser ut til å ønske i det private.

Noen få av de vi intervjuet, ga imidlertid uttrykk for at de ofte tok konfrontasjoner med folk de møtte. En av de vi intervjuet, ga for eksempel uttrykk for at han ofte følte seg sint over hvordan han og andre LHBT-personer ble behandlet i Kirken. Han gjenfortalte en historie om en gang han møtte en person som ikke visste at han var homofil.

Jeg har masse sinne i meg. Det er der hele tiden. Hadde det vært sambandsfolk her i rommet, for eksempel ... så hadde jeg slitt. Jeg må innrømme det. Jeg klarer ikke alltid tenke konstruktivt. Men jeg har opplevd så mye at jeg sliter med å være høflig.

Jeg husker for eksempel en gang vi var en gjeng som diskuterte, og så var det en der som ikke visste at jeg var homofil. Så detter det ut av ham: «Det har blitt mote å være homo». Inni meg ble jeg helt rødglødende. Jeg sa dette, tror jeg: «Jeg tror ikke du er riktig god! Så mange jeg kjenner som sier at de er skeive, har brukt år av sitt liv på å si at det er de ikke, eller på å be Gud om å slippe. Så det er respektløst å sitte og si at det er mote. Skjønner du det?»

Sånn har jeg opplevd mye av. Jeg tenker noen ganger at jeg skulle hatt mer tålmodighet, forstått det litt mer ... men jeg klarer det bare ikke. (Intervju med informant 8)

Denne informanten fortalte at han ofte endte opp i heftige diskusjoner. Det gjorde ham sliten, men inni seg kjente han på et sinne som gjorde at han ikke klarte å la være. En strategi denne informanten brukte, var ofte å utfordre det vi tidligere i kapittelet kalte heteronormativitet – altså den underforståtte antakelsen om at det er heteroseksualitet som er normalt, mens homofili er avviket.

Altså, det er ubegripelig for meg at de skal vekke så mye motstand. Homofili er jo normalt! Det er ikke et avvik. Det har vært en normalvariant i befolkningen over tusenvis av år, om enn prosentvis langt lavere enn heterofil seksualitet mann–kvinne. Det er en konstant variant av hva som er normalt, men ikke like vanlig som heterofile forhold. Det er ikke verre enn det. Det er normalt. Så hvorfor skal det vekke så innmari mye motstand? (Intervju med informant 8)

Slike fortellinger som dette utgjorde likevel unntakene i materialet. De aller fleste av informantene forsøkte i den grad de kunne, å unngå konfrontasjon og konflikt og tok bare konfrontasjoner når de opplevde det som helt nødvendig.

5.6 Endring over tid

Et av temaene som spørreundersøkelsen i liten grad kan si noe om, er endring over tid. De kvalitative intervjuene gir imidlertid klare indikasjoner på at det har skjedd en endring. Alle de vi intervjuet, oppgir at det har blitt lettere å være LHBT-person i Kirken. Dette gjelder på flere områder. For det første opplevde de at det hadde skjedd en objektiv endring: Kirken har gått fra å ha et restriktivt syn til å ha to syn. De vi intervjuet, anerkjente dette og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange ga uttrykk for at personer de kjente til, hadde endret syn på likekjønnet samliv.

I tillegg opplevde de at også personer som ikke hadde forandret teologisk syn sånn prinsipielt, likevel var blitt mer opptatt av å omtale LHBT-personer med mer respekt. En av informantene sa det slik:

Det har vært en forandring de siste årene. Ikke at jeg er fornøyd, for jeg kan fortsatt høre *mye* rart, men det har vært en forandring. Hvordan ... altså, det kommer ikke opp så negativt lada diskusjoner så ofte. Jeg tror det er det. For noen år siden var det en som klaget på at jeg diskuterte for mye teologi og laget for mye problemer. Så jeg ble innkalt til en samtale og fikk høre at jeg var et arbeidsmiljøproblem.

Men altså, vi ble enige om at jeg ikke var et arbeidsmiljøproblem til slutt. Ja. Du kan tenke deg. Nå er det ikke sånne ting lenger. Om jeg skal være kynisk, tenker jeg at de konservative har blitt flinkere til å pakke det inn. De skjønner at de ikke kan komme unna med å si at sånne som meg er et arbeidsproblem. Men de tar ikke innover seg at de som de snakker om, blir snakket ned på grunn av hvem de er, at det handler om identiteten og livene våre ... Men ja, det er jo bedre nå enn før. (Intervju med informant 8)

Slik dette sitatet indikerer, opplevde denne informanten en del ambivalens knyttet til at det hadde skjedd en endring i hvordan folk snakket. Han kunne ikke helt tro på at den ytre endringen representerte en reell endring. Likevel må det kunne sies at det

er et framskritt for arbeidsmiljøet at slike ting i mindre grad skjer – enten det reflekterer en reell holdningsendring eller ikke.

Andre informanter sa ofte det samme: at det generelt var blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer, også blant dem som var konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Det fantes flere historier i materialet om konservative kristne som ønsket å bevise at de ikke hadde noe mot homofile «som mennesker», og derfor gjorde det de kunne for å anerkjenne LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Dette ser også ut til å føre til mindre diskriminering, selv om slik anerkjennelse «som mennesker» kan bli møtt med ambivalens av LHBT-personer selv.

En informant fortalte dette om en pride-messe han hadde deltatt på som prest:

På en av pride-messene vi hadde, husker jeg at det kom en person som var markert motstander av homofili. En av de mest ivrige, liksom. Jeg husker at jeg ble livredd. Hva skal han finne på, tenkte jeg. Skal han lage leven eller noe? Men så kom han bare og tok imot nattverd fra meg, faktisk. Han ville vise at vi var verdige mennesker, eller noe sånt, demonstrere at han ikke hadde noe imot oss som mennesker selv om han var mot likekjønnet ekteskap teologisk. Men jeg husker at jeg ble urolig. Det er trist at det skal være sånn. (Intervju med informant 13)

Også denne historien indikerer det samme: et ønske om ikke å diskriminere LHBT-personer som mennesker.

Til sammen tyder dette på at det har skjedd en holdningsendring de siste årene. Det reflekteres over både det at flere har gått fra å være konservative til liberale, og det at de som fortsatt står på et konservativt syn, ser ut til å ha blitt mer bevisst på hvordan de møter og behandler LHBT-personer. Slik vi har beskrevet i rapporten, er det fortsatt LHBT-personer som kan oppleve å bli diskriminert, trakassert eller usynliggjort. Men det virker likevel som om flere enn før bestreber seg på å behandle LHBT-personer godt.

5.7 De avholdende og/eller konservative LHBT-personene

I tillegg til gruppene vi har snakket om over, er det en gruppe til blant LHBT-personene i Den norske kirke som vi så langt ikke har skrevet om. Spørreundersøkelsen antyder at opptil 5 prosent av respondentene med LHBT-identitet kan se ut til å ha et konservativt syn – det vil si at de er kritiske til teologisk likestilling av heterofilt og likekjønnet samliv. I homofilidebatten i Kristen-Norge har denne posisjonen iblant blitt løftet fram og forsvart av personer på den konservative siden. En har gjort et skille mellom legning og praksis. Kirken skal ta imot alle personer uansett legning, har det blitt sagt, men en skal ikke gi et teologisk godkjent-stempel til likekjønnet praksis. Spørreundersøkelsen antyder altså at denne gruppen utgjør en andel av dem som identifiserer seg som LHBT-personer blant de ansatte i Kirken, selv om den andelen prosentvis er liten.

Da vi jobbet med denne rapporten, hadde vi som mål å gi et så helhetlig bilde som mulig av LHBT-personene som er ansatt i Kirken. Derfor ønsket vi også å komme i kontakt med og intervju LHBT-personer som hadde slike overbevisninger – som altså mente at det riktige var å leve avholdende. Vi kontaktet ulike personer og nettverk som vi hadde grunn til å tro kunne kjenne slike personer, blant annet nøkkelpersoner i organisasjoner som Frimodig kirke og andre. Etter hvert opprettet vi kon-

takt med to kirkelig ansatte med LHBT-identitet, som begge definerte seg som teologisk konservative og ønsket å leve avholdende, men som ønsket å være anonyme. Før vi fikk gjort intervju med dem, valgte imidlertid begge disse personene å trekke seg, uten å oppgi nærmere begrunnelse. Vi vet ikke hvorfor de trakk seg. En mulig grunn kan være at de ikke hadde tillit til oss som utfører undersøkelsen. En annen mulig grunn kan være at de var redde for ikke å bli tilstrekkelig anonymisert, og at andre kunne finne ut hvem de var. Til sist kan en også tenke seg at de ikke er helt sikre lenger på hva de tenker om disse temaene, eller at de kjenner på en ambivalens som kan gjøre det vanskelig å snakke med forskere.

Det at de trakk seg, tyder likevel på at også de konservative LHBT-personene kan oppleve situasjonen sin utfordrende. En åpenbar utfordring er selvfølgelig at de velger å leve sitt liv uten å kunne leve ut sin seksualitet med en partner. Men intervjuer som har blitt gjort av andre med konservative/avholdende LHBT-personer, tyder også på at de kan motta negative reaksjoner fra andre LHBT-personer, som mener at de svikter LHBT-saken. En av dem som har skrevet mest om denne gruppen i den norske konteksten, er informasjonslederen i Norsk Luthersk Misjonssamband, Espen Ottosen. I 2009 ga han ut boka *Mine homofile venner* (Ottosen 2009), der han intervjuet syv homofile personer som ønsket å leve avholdende. I 2020 fulgte han opp med boka *En annerledes vei* (Ottosen 2020). Denne boka inneholdt nye intervjuer med avholdende/konservative homofile og inneholdt nye betraktninger gitt endringene i det kirkepolitiske landskapet mellom 2009 og 2020. Etersom vi ikke fikk til å gjøre egne intervjuer med denne gruppen, vil vi skrive litt om hva som kommer fram i boka til Ottosen. Flere av informantene til Ottosen står fram med navn, og vi mener derfor at det metodisk lar seg forsvare å ta utgangspunkt i det Ottosen skriver der når det gjelder å presentere denne gruppen.

Intervjuene Ottosen har gjort – med både navngitte og anonyme personer – tyder på at det i denne gruppen finnes to grunnleggende måter å håndtere sin seksualitet på. Noen forsøker i større eller mindre grad å orientere seg bort fra dragningen mot folk av samme kjønn og inngår heterofile parforhold. Den svenske teologen Ray Baker er for eksempel åpen om at han fortsatt blir tiltrukket av andre menn, men likevel har et fungerende heterofilt ekteskap: «Kay og jeg har en dyp kjærlighet for hverandre og et meningsfylt og tilfredsstillende samliv. Jeg blir ikke tiltrukket av andre kvinner, men jeg tiltrekkes av henne. Og det holder.» (Ottosen 2020: 18) Andre, som teologi-professoren Bjørn Helge Sandvei, har valgt å leve enslig og avholdende.

Vi vet ikke hvordan personer som har en slik orientering, opplever det å jobbe i Den norske kirke. I intervjuet med Ottosen forteller Sandvei at han aldri opplevde utfordringer i kristne sammenhenger hvis han fortalte om sin legning:

«I all hovedsak har Bjørn Helge opplevd at mennesker har møtt hans historie på en god måte. Da han en gang på 70-tallet ble bedt om å arbeide i Den Norske Israelsmisjon, fortalte han generalsekretæren der at han opplevde seg som homofil. De fikk en god samtale, og Bjørn Helge syntes han ble møtt på en varm, fordomsfri og romslig måte. Det samme vil han si om hvordan kolleger og ledelse ved Menighetsfakultetet har møtt hans åpenhet.» (Ottosen 2020: 74)

Hvordan vil det være i dag, for LHBT-personer med konservative holdninger som er ansatt i Kirken, dersom de skulle si det samme? Det vet vi ikke. Men det er ikke urimelig å tenke seg at de ville møte mer skepsis enn det Sandvei gjorde i sin tid. Da Sandvei var kirkelig aktiv, var det den linjen han stod for, som var den dominerende, og det er derfor ikke så underlig at han ble møtt med velvilje. De som den gangen

møtte skepsis, var de LHBT-personene som var tydelige på at de ønsket å leve i likekjønnede forhold, og/eller mente at Kirken skulle anerkjenne slike forhold. I dagens kirkelige landskap har situasjonen i stor grad endret seg, og det er den konservative posisjonen som holder på å havne i mindretall. Da vi kontaktet Frimodig kirke, fikk vi høre av flere nøkkelpersoner – som riktignok ikke selv hadde LHBT-identitet – at konservative eller LHBT-personer kunne oppleve sosiale belastninger ved å stå fram.

5.8 Ansatte med kjønnsidentitetstematikk

Det har vært et mål i prosjektet å fange opp forhold knyttet til hele spekteret av identiteter som er dekket i forkortelsen LHBT. Når det gjelder transpersoner, er datagrunnlaget svært tynt. I spørreskjemaet ble transpersoner definert ut fra spørsmålet om kjønn. Bare fire personer i spørreskjemaundersøkelsen har svart dette. Vi har derfor ikke et omfattende datamateriale å bygge på når det gjelder denne gruppen.

De som identifiserte seg som transpersoner, fikk imidlertid ett åpent spørsmål som bare gikk til dem. Kunnskap fra tidligere forskning om utsatte grupper viser at usynliggjøring er et av de store problemene, og at usynliggjøring kan bidra til marginalisering. At det er få i undersøkelsen som identifiserer seg med transkategoriene, kan bety at denne gruppen ikke utgjør en stor gruppe av kirkelig ansatte, men det betyr samtidig ikke at deres utfordringer er uviktige, snarere tvert imot. Noen av respondentene i spørreskjemaundersøkelsen skriver følgende:

«Siden den medisinske prosessen er avsluttet er det ikke naturlig for meg å snakke om det. Alle opplever meg som mann og da er det ikke nødvendig å snakke om fortida mi.» (Transmann)

«Ønsker ikke å bli et samtaletema. Sjøl om seksualitet og identitet er viktig å fremholde og det er viktig å kjempe for identitet og likhet, vet jeg at å komme ut ville ført til stort personfokus både i negativ og nøytral forstand. Jeg vil heller [...]» (Transkvinne)

«Flere spørsmål fanger ikke opp nyansene ved å være i skapet og derfor ikke personlig ha opplevd angrep på sin egen seksualitet/identitet - men å vite fra måten kolleger snakker på at dersom det kommer ut vil det absolutt føre til [...]» (Transmann)

Disse sitatene peker mot at kjønnsidentitetstematikk ikke er noe en snakker om arbeidsmiljøet. De transmennene og transkvinnene som er sitert her, bidrar heller ikke til å gjøre det til et tema. De ser ut til å ha litt ulik motivasjon for dette. En ser ut til å oppleve at han er ferdig med prosessen, mens andre ser ut til å være mer opptatt av at de ikke ønsker den oppmerksomheten dette ville innebære. Det er en, antakelig berettiget, bekymring for reaksjonene i arbeidsmiljøet.

Det fjerde sitatet er av en litt annen karakter:

«Jeg som transperson M/F har fått av og til et signal om at mitt kvinnelige uttrykk kan stjele oppmerksomhet fra gudstjeneste spesielt ved konfirmasjon eller begravelser) noe som er helt absurdalt. Samme gjelder gudstjenester med barn. Jeg har fått et par spørsmål [...]»

Her forteller informanten om det som må oppfattes som negative reaksjoner. Og reaksjonene oppfattes åpenbart som i beste fall absurde. Som nevnt innledningsvis i dette avsnittet er transpersoner nesten usynlige i undersøkelsen. Og det ser det også ut som de er i arbeidsmiljøet i Kirken. De få relevante svarene vi har fått på spørsmål

om kjønnsidentitetstematikk, tyder på at dette er noe det snakkes lite om, og at det er eksempler på transpersoner ansatt i Kirken som har opplevd negative tilbakemeldinger i arbeidsmiljøet.

I spørreskjemaundersøkelsen har vi gitt en påstand som er direkte relevant når det gjelder kjønnsidentitetstematikk: Mennesker er skapt som mann eller kvinne, og det er ikke mulig å endre dette i løpet av livet (svarkategorier: «helt enig», «ganske enig», «verken enig eller uenig», «ganske uenig», «helt uenig»). Hvis vi slår sammen «helt enig» og «ganske enig» og «helt uenig» og «ganske uenig», ser vi at 19 prosent er enige i dette utsagnet, mens 52 prosent er uenige. Resten er usikre eller verken – eller. På dette spørsmålet finner vi med andre ord samme tendens som på mange av holdningsspørsmålene. Det er et flertall som svarer med det en kanskje kan kalle en åpen holdning, mens det er et forholdsvis stort mindretall som har en strammere oppfatning. Flertallet er imidlertid ganske lite.

I kapittel 4 ser vi at det er et flertall som er positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, men at det i dette bildet også finnes noen nyanser. Her er det verdt å nevne at det er lavest aksept for en eventuell sjef eller kollega som er trans; her svarer henholdsvis 61,5 og 66,9 prosent «ja», mens en forholdsvis stor gruppe svarer «vet ikke» (25,8 og 23,1 prosent). Dette funnet er i tråd med funn fra for eksempel levekårsundersøkelsen om LHBT-personer som ble publisert i 2013 (se Andersen & Malterud 2013).

De få funnene vi kan vise til når det gjelder kjønnsidentitetstematikk, kan tyde på at det trengs mer jobbing med disse spørsmålene. At det gjelder statistisk sett få personer, betyr ikke at dette ikke er et viktig tema for dem det gjelder, snarere tvert imot.

6 Oppsummering av funn

Det første vi kan fastslå når det gjelder resultatene av denne undersøkelsen, er at det er stor overenstemmelse mellom funn fra spørreundersøkelsen og funn fra de kvalitative intervjuene. En sammenkobling av disse metodiske tilnærmingene gir oss mulighet til både å si noe om utbredelse av enkelte fenomener og å gå mer i dybden når det gjelder opplevelser og erfaringer.

En veldig grov oppsummering av funnene våre tilsier følgende situasjonsbeskrivelse. Det generelle bildet er ganske positivt. De fleste opplever at det er et positivt arbeidsmiljø, og det er få opplevelser av direkte diskriminering. Men samtidig er en del av dette bildet ganske problematisk. For det første er det en forskjell i svarene mellom respondentene som oppgir at de har en LHBT-identitet, og dem som representerer majoriteten. Dette kan tyde på at det gjenstår noe når det gjelder forståelsen av og innsikten i hvordan ansatte med LHBT-identitet erfarer sin arbeidssituasjon. For det andre, selv om flertallet av ansatte med LHBT-identitet ikke oppgir at de har opplevd diskriminering, er det et ikke ubetydelig mindretall som faktisk har gjort det. Med andre ord skjer diskriminering. Dersom en skal ha nulltoleranse mot diskriminering, slik for eksempel lovgivningen forutsetter, er dette problematisk.

Når vi går inn i det kvalitative materialet, ser vi det samme bildet. Informantene beskriver i stor grad arbeidsmiljøet i positive vendinger. Samtidig ser vi at det er mye usikkerhet og til dels sårhet når en omtaler opplevelsen av å være ansatt i Kirken og samtidig ha en LHBT-identitet. Noen forteller om til dels veldig ubehagelige opplevelser av diskriminering eller trakassering.

«Homofilisaken» har medført til dels høylytte diskusjoner i Kirken. Helt til for fem år siden var det flertall i de valgte styringsorganene sentralt i Kirken for det en kan kalle et konservativt syn på LHBT. Det kan derfor oppfattes som overraskende at det i denne surveyen er et klart flertall for det en kan kalle en mer liberal eller et mer åpent syn på LHBT. Mer enn 70 prosent av respondentene mener at det ikke er galt av voksne av samme kjønn å ha et seksuelt forhold. Et annet spørsmål som sier noe om ansattes holdninger til «homofilisaken», gjelder spørsmålet om hvordan ansatte ville være komfortable med en kollega eller sjef som tilhørte en av LHBT-gruppene. Igjen er flertallet positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, samtidig finnes det også her noen nyanser. Aksepten er høyest for en eventuell sjef eller kollega som identifiserer seg som homofil eller lesbisk, men lavere om vedkommende identifiserer seg som bifil. Lavest er aksepten for en eventuell sjef eller kollega som er transperson.

I innledningskapittelet presenterte vi en rekke forskningsspørsmål. Disse er direkte eller indirekte behandlet i kapittel 4 og 5. I de foregående kapitlene presenterer vi en rekke konkrete funn. I det følgende vil vi prøve å oppsummere spørsmål for spørsmål hva vi har funnet ut. Det gjelder disse spørsmålene og noen andre aspekter ved arbeidsmiljøet til ansatte i Kirken med LHBT-identitet.

6.1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?

Et underspørsmål gjelder forholdet til medarbeidere, ledere, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester. På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?

Igjen ser vi at det generelle bildet av hvordan ansatte opplever ulike sider ved jobben, er positivt. Samtidig er det noen alvorlige unntak og nyanser i dette bildet.

I spørreundersøkelsen kommer det for eksempel fram at det er mer problem med brukere og frivillige enn med ledere og kollegaer. LHBT-gruppene opplever lavere trivsel og medvirkning enn representantene for majoriteten. Vi har også undersøkt hvorvidt disse forskjellene mellom LHBT-ansatte og majoriteten er avhengige av stillingstype eller arbeidsgiver, men her finner vi lite tegn til variasjon. Både i vigslede og ikke-vigslede stillinger opplever LHBT-ansatte lavere grad av trivsel og medvirkning, og forskjellen består når vi tar høyde for hvorvidt respondentene er ansatt i fellesråd/menighetsråd eller bispedømmeråd/Kirkerådet. Det kvalitative materialet understreker tolkningen av spørreundersøkelsen. Vi bruker der begrepet *minoritetsstress* for å beskrive opplevelsene en del LHBT-personer har. Selv de personene som ikke har opplevd direkte diskriminering, sitter ofte med en opplevelse av utenforskap. De kan oppleve seg som en sak, noe som er slitsomt og skaper belastninger over tid.

Det er med andre ord en slags dobbelthet i funnene, trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden og allikevel utfordringer og negative opplevelser på andre. Denne dobbeltheten kan det være vanskelig å håndtere for den enkelte, og den gjør også at andre i arbeidsmiljøet ikke nødvendigvis ser de problematiske situasjonene. Heteronormativitet, den implisitte forventningen om at alle er heterofile, kan være en forklaring på noe av denne dobbeltheten i funnene våre. En konsekvens av heteronormativiteten kan være en kontinuerlig komme-ut-prosess, som kan bli ganske slitsom.

Det kommer også fram at enkelte har opplevelser av avvisning, og at flere har angst for å bli avvist, noe som skaper usikkerhet i møte med kollegaer og arbeidsmiljø.

6.2 Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?

Flere – både av respondenter og informanter – har opplevd å bli spurt om samlivsform i forbindelse med ansettelsesprosessen. Dette er mer utbredt blant ansatte med LHBT-identitet enn blant majoriteten. Dessuten har flere av de ansatte med LHBT-identitet opplevd ikke å få jobb eller forfremmelse. Flere er redde for at samlivsform skal bli brukt mot dem.

I den kvantitative undersøkelsen oppgir over en fjerdedel (27,7 prosent) av de ansatte med LHBT-identitet at samliv ble tematisert i ansettelsesprosessen. Det er grunn til å anta at dette varierer geografisk, men her er ikke det kvantitative materialet tilstrekkelig stort til å si noe videre.

Det ser også ut til å være en seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb, ut fra hvor en forventer positive holdninger. Det er ulik personalpolitikk i de ulike bispedømmene og i ulike fellesråd, og folk søker seg til trygge steder. Dette er det vanskelig å se ut fra de kvantitative dataene, men det kommer fram i de kvalitative dataene. Tre bispedømmer har en policy som innebærer at en kan spørre om samliv i forbindelse med ansettelser. Vi har ikke oversikt over praksis blant fellesrådene.

6.3 I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?

Hver femte LHBT-respondent har opplevd diskriminering, i tillegg har én av ti svart «vet ikke». Selv om flertallet ikke har opplevd dette, så er det så pass mange som har opplevd direkte diskriminering at den enkelte må oppfatte at faren for slike opplevelser er reell.

Av opplevelser med forskjellsbehandling eller diskriminering er opplevd mobbing og trakassering fra kirkegjengere/brukere det vanligste. Noen har opplevd tilsidesettelse ved ansettelse (én av ti). Det ser med andre ord ut til at flere har hatt negative erfaringer i møte med brukere og kirkegjengere enn i møte med kollegaer og andre ansatte.

Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. Dette kan være resultat av heteronormativitet i arbeidsmiljøet. Kjønnen til ektefellen eller partneren tas for gitt, og det blir for belastende å forholde seg til dette normbruddet. Heteronormativitet kan forekomme og forekommer også i tilsynelatende åpne miljøer.

Vi finner også interessante mønstre på tvers av bispedømmer i hvor ofte de ansatte som helhet opplever at personer med LHBT-identitet møter diskriminering og forskjellsbehandling. I de mer liberale bispedømmene er de ansatte som helhet mer tilbøyelige til å rapportere at LHBT-personer utsettes for forskjellsbehandling. Dette kan virke paradoksalt, men kan forklares av flere faktorer. For det første kan vi anta at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, og derfor kan flere av de ansatte i mer konservative bispedømmer mangle erfaring med å i det hele tatt ha kollegaer med LHBT-identitet. Samtidig vet vi fra studier på andre felt at bevissthet rundt diskriminering og eksklusjon kan bidra til å gjenkjenne slike situasjoner lettere. Til slutt kan vi ikke utelukke at bispedømmenivået er for stort til å være meningsfylt i en slik analyse: Lokal variasjon i holdninger til LHBT-identitet kan være mer utslagsgivende for LHBT-personers opplevelser, og det kan finnes mye slik variasjon innad – og ikke bare på tvers av – bispedømmer.

De kvalitative intervjuene gir også et viktig supplement til det kvantitative materialet. Hvordan en svarer på spørsmål om diskriminering, henger som nevnt sammen med bevissthet om diskriminering og hva en mener diskriminering er. De kvalitative intervjuene tyder på at mange LHBT-ansatte utviser det vi har kalt adaptive preferanser, det vil si at en tilpasser preferansene og forventningene sine til hva en realistisk har mulighet til å få. De tenker at de må takle en del ubehagelige episoder, og registrerer ikke nødvendigvis det som diskriminerende adferd. Selv om det overordnede bildet er positivt – flertallet av LHBT-ansatte i spørreundersøkelsen oppgir ikke at de har opplevd diskriminering – ser det ut til at det finnes erfaringer utenforstående ofte ville klassifisere som diskriminering, som ikke blir rapportert inn.

6.4 Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?

Kirken har åpnet opp for ansettelse av personer med LHBT+-identitet og for inkludering av likekjønnede par når det gjelder ekteskapsinngåelse. Allikevel er det en del av Kirkens offisielle ståsted at det er to ulike teologisk legitime syn på LHBT-problematikk i Den norske kirke. Problemstillingene knyttet til Kirkens «to syn» har kommet opp flere steder i rapporten. I spørreskjemaundersøkelsen er det stor oppslutning om at dette er positivt. På den andre siden ser vi av de kvalitative funnene at denne

situasjonen oppleves som belastende, og i den kvantitative undersøkelsen svarer nesten halvparten (46,3 prosent) at den offentlige debatten i Kirken er anstrengende å forholde seg til. Dette er tilsynelatende en motsetning i funnene våre. Men vi tror at det kanskje er det motsatte, en logisk sammenheng. For det første er det nok mange som opplever at de to synene er et ledd i en endringsprosess. For det andre kan dette knyttes til det vi har omtalt som adaptive preferanser. En aksepterer dette som en nødvendighet, selv om det oppleves som belastende. Vi har kalt rapporten *Å være en sak*. Uavhengig av egne meninger og valg av samlivsform er det en belastning å få sin seksuelle orientering, sitt samliv eller sin kjønnsidentitet stadig diskutert. Det å tilhøre LHBT-gruppene er derfor i seg selv en belastning fordi det stadig settes spørsmål ved liv og følelser. Denne belastningen er det ikke nødvendigvis mulig å måle gjennom kartlegging av direkte eller indirekte diskriminering eller trakassering. «To syn» oppleves av flere LHBT-personer som en belastning.

Ansatte med LHBT-identitet har en noe lavere opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen enn andre og har noe lavere skår på trivsel og medvirkning. Denne forskjellen består selv om vi tar høyde for arbeidssted, stillingstype, alder og utdanning. Det at mange LHBT-personer både i det kvantitative og kvalitative materialet oppgir at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet, er også en indikasjon på at de kan oppleve det som komplisert å jobbe som LHBT-person i Kirken.

6.5 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?

«Homofilisaken» har medført til dels høylytte diskusjoner i Kirken. Helt til for fem år siden var det flertall i de valgte styringsorganene sentralt i Kirken for det en kan kalle et restriktivt syn i homofilisaken. Det kan derfor oppfattes som overraskende at det i denne surveyen er et klart flertall for det en kan kalle et mer åpent syn på LHBT. Funnene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at over 70 prosent av de ansatte i Kirken mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. To av tre synes det er positivt at Kirken tillater ulike syn. Ut fra tidligere forskning og ut fra viten om at Kirkens offisielle ansettelsespolitikk og for eksempel syn på ekteskapsinngåelse er forholdsvis nylig endret, hadde vi nok ventet større grad av skeptiske holdninger.

Det er positive holdninger til å ha medarbeidere som er LHBT+, men i mindre grad når det gjelder bifile og transpersoner enn lesbiske og homofile. Det er også variasjon på tvers av bispedømmer i holdningene til å ha kollegaer og ledere med LHBT-identitet; respondentene i Oslo og Hamar er i større grad positive enn respondentene i Agder og Telemark, Møre og Stavanger.

Det kan dermed se ut til at såkalt liberale holdninger er mer utbredt blant de ansatte i Kirken enn inntil nylig var blant dem som har blitt valgt inn i de demokratiske organene i Kirken. Det er bare fem år siden flertallet i Kirkemøtet skiftet til fordel for det vi har kalt liberale holdninger til LHBT. Det ser dermed ut til å være samsvare mellom holdningene til flertallet av de ansatte og det som i dag utgjør flertallet i Kirkemøtet.

Flere har påpekt at det kan være interessant å sammenlikne med diskusjonen om kvinner i prestestillinger. Smertefulle prosesser, men raske holdningsendringer har preget også disse diskusjonene.

6.6 Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer?

Som påpekt i flere av funnene i spørreundersøkelsen er det også her ulikheter mellom dem som identifiserer seg som LHBT-personer, og dem som representerer majoritetsbefolkningen. Eksempelvis opplever de som tilhører majoriteten, i større grad enn de som identifiserer seg som LHBT-personer, at Dnk prioriterer arbeid for økt mangfold. Det gjelder også oppfatningen av innsatsen til fagforeninger og verneombud for å jobbe for at personer med LHBT-identitet kan være åpne. Men også her er det delte oppfatninger blant de øvrige ansatte. Blant ansatte med LHBT-identitet er om lag en fjerdedel (22,4 prosent) uenige i påstanden, mens heller ikke blant de øvrige ansatte svarer mer enn 38,2 prosent at de er enige. Når vi deler respondentene etter hvem de har som arbeidsgiver, blir bildet mer nyansert: Over halvparten (53,6) av de ansatte med bispedømmerråd eller Kirkerådet som arbeidsgiver er enige i påstanden, mot bare 27,3 prosent av dem som har fellelrådene eller menighetsråd som arbeidsgiver. I sistnevnte gruppe er respondentene mer tilbøyelige til å svare «vet ikke». De kvalitative intervjuene tyder også – stort sett – på at ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor. Selv blant de informantene som i størst grad ga negative beskrivelser av forholdene for LHBT-personer i Kirken generelt, ble det ofte anerkjent at ledere og overordnede forsøkte å ta diskriminering på alvor. Dette ser ut til å gjelde både konservative og liberale ledere. Det kvalitative materialet indikerer også at det finnes unntak her. Vi hørte historier om klare brudd på arbeidsmiljøloven, som så ut til å være knyttet til ansattes LHBT-identitet.

6.7 Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid, før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?

I spørreundersøkelsen formulerte vi spørsmål om opplevelser med diskriminering med hensikt å fange opp variasjon over tid ved å la respondentene spesifisere i hvilket tidsrom de hadde opplevd forskjellsbehandling (eksempelvis det siste året, de siste ti årene etc.). Antallet respondenter per kategori blir likevel for lavt til å trekke noen slutninger om opplevelser over tid. Hvis vi vender tilbake til historien om Kirkens diskusjon om LHBT, så vi at ansettelsespolitikken ble åpnet opp i 2007. Da Kirkemøtet i 2017 vedtok liturgi for ekteskapsinngåelse, fikk de liberale holdningene til LHBT styrket legitimitet. I de kvalitative intervjuene ser vi en tidsdimensjon. Et flertall av respondentene med LHBT-identitet er enige i påstanden om at situasjonen til ansatte med LHBT-identitet har blitt lettere over tid. Selv om vi ikke har data til å si noe klart om endringer før/etter 2017, ser vi av våre funn at det har skjedd en gradvis positiv endring over tid når det gjelder situasjonen til ansatte med LHBT-identitet.

De kvalitative intervjuene gir imidlertid klare indikasjoner på at det har skjedd en endring. Alle de vi intervjuet, oppgir at det har blitt lettere å være LHBT-person i Kirken. Dette gjelder på flere områder. For det første har det jo skjedd en objektiv endring: Kirken har gått fra å ha et restriktivt syn til å anerkjenne to teologisk legitime syn. Det liberale synet har nå flertall på Kirkemøtet, og vår undersøkelse viser at flertallet av de ansatte i Kirken også har et liberalt syn på LHBT. De vi intervjuet, anerkjente dette og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange ga uttrykk for at personer de kjente til, hadde endret syn på homofilt samliv. Disse observasjonene er også i tråd med bredere trender i samfunnet, der majoriteten over tid har blitt mer og mer positive til homofili.

For det andre opplevde mange av informantene at det generelt var blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer, også blant dem som var konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Det fantes flere historier i materialet om konservative kristne som ønsket å bevise at de ikke hadde noe mot homofile «som mennesker», og derfor gjorde det de kunne for å anerkjenne LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Dette ser også ut til å føre til mindre diskriminering, selv om slik anerkjennelse «som mennesker» kan bli møtt med ambivalens og oppleves som problematisk av LHBT-personer selv.

6.8 Åpenhet i arbeidsmiljøet

Arbeidstakere generelt forteller i ulik grad sine kollegaer eller arbeidskamerater om livet sitt utenfor jobben. Det er selvsagt slik at den enkelte selv må bestemme i hvor stor grad en vil etablere en barriere mellom jobb og privatliv. Denne utfordringen fortøner seg imidlertid litt annerledes for en LHBT-person enn for en heterofil cisperson⁷. Den innforståtte heteronormativiteten gjør disse barrierene større. I tillegg kan en oppleve å møte negative holdninger, i kirkelig sammenheng kanskje til og med i større grad enn på andre arbeidsplasser.

De fleste i vårt datamateriale er åpne. Men allikevel er lukkethet (eller mangel på åpenhet) et utbredt fenomen. Flere er åpne i private sammenhenger enn på arbeidsplassen. Overfor venner er 5 prosent ikke åpne. Overfor familie er 12 prosent ikke åpne. På arbeidsplassen er det 22,5 prosent som ikke er åpne. Bare halvparten har fortalt om sin LHBT-identitet til nærmeste leder, men her må vi notere at noen opplyser om at de har latt være fordi de hadde inntrykk av at vedkommende var klar over situasjonen.

Respondentene oppgir at den viktigste grunnen til ikke å være åpen om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet er redsel for negative konsekvenser, de er redde for å bli behandlet annerledes av kollegaer. Andre funn i undersøkelsen tyder på at dette er en reell redsel. Selv om det er et mindretall, er det mange nok som har hatt slike negative opplevelser til at hver enkelt må vurdere risikoen ved åpenhet. Samtidig oppgir flere at de ikke opplever det som naturlig å snakke om seksuell orientering eller kjønnsidentitet på arbeidsplassen, som forklaring.

En av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. Det betyr ikke nødvendigvis at det er de samme som ikke er åpne, men det kan tyde på at barrierene mellom de ulike sfærene som jobb og privatliv representerer, er forholdsvis store for LHBT-personer ansatt i Kirken.

6.9 Personlige strategier og adaptive preferanser

Spørsmålet om Kirkens holdninger til LHBT må kunne sies å ha vært en kampsak for mange. Vi ser blant de vi har intervjuet, at det finnes (minst) tre veldig ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere dette på. Noen få slutter seg til dem som vil holde fast ved det som kan kalles konservative holdninger, og mener at sølibat er måten å takle sin seksuelle orientering på. Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper. En tredje gruppe ønsker fred og minst mulig

⁷ En ciskjønnnet person identifiserer seg med det kjønnnet vedkommende ble identifisert som ved fødsel

oppmerksomhet og finner mening i bare å være en vanlig ansatt. Her er det selvfølgelig glidende overganger, og de to siste gruppene ikke helt tydelig adskilt. De to siste er også dominerende sammenliknet med den første.

Vi finner slitasje og minoritetsstress. LHBT-personer tolererer mer – vi kaller det adaptive preferanser – men i dybdeintervjuene kommer det fram mange ulike aspekter ved den enkeltes personlige strategi. Noen søker seg bare til geografiske områder hvor de vet at de får aksept. Andre velger ulik grad av åpenhet.

6.10 Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk

Det er få respondenter (i spørreskjemaundersøkelsen) og ingen informanter (i personintervjuene) som identifiserer seg som transperson. Men allikevel kommer det fram noen funn i spørreundersøkelsen. De funnene vi har, kan si noe om utbredelse av holdninger blant ansatte i Kirken, men de vi har med transpersonenes egne perspektiv, er så begrenset i antall at de må ansees som kvalitative funn, selv om de er fra spørreskjemaundersøkelsen.

Noen av respondentene som identifiserer seg som transmann eller transkvinne, sier at de ikke ønsker å bli et samtaletema, andre har opplevd negative tilbakemeldinger på sitt kjønnsuttrykk. Det ser ut til å være overveldende taushet både når det gjelder den enkelte og i de åpne diskusjonene.

Om lag halvparten av de ansatte har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk. Mange er usikre. Det er et flertall som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson, selv om dette flertallet er mindre enn det er for de andre gruppene (LHB). Én av fire svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Her er det med andre ord mye usikkerhet. Det finnes også variasjon mellom bispedømmene i spørsmål om hvor komfortable respondentene er med en eventuell kollega eller sjef som er transperson: Blant ansatte i Oslo svarer for eksempel 75 prosent «ja» på spørsmålet, mens i Stavanger svarer under halvparten (49 prosent) det samme.

De få funnene vi kan vise til når det gjelder kjønnsidentitetstematikk, kan tyde på at det trengs mer jobbing med disse spørsmålene.

6.11 Om å tilhøre en gruppe

I vårt materiale kommer det fram en spenning mellom det å ikke nødvendigvis være utsatt for direkte eller indirekte individuell forskjellsbehandling eller trakassering og det å vite at en jobber med og/eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe. Dette ser for mange ut til å være en stor belastning. Slike opplevelser kan ha konsekvenser for helse. I kapittel 5 drøfter vi minoritetsstress. Dette kan være en form for slikt minoritetsstress. Imidlertid kan dette stresset for de ansatte i Kirken forsterkes av at de tilhører en gruppe som opplever å være under konstant diskusjon, det er legitimt å mene at en bryter med sentrale moralske normer, og at ens samliv er mindreverdige. Dette kan være en forklaring på den spenningen vi har sett i funnene mellom det positive arbeidsmiljøet og en sårhet og lukkethet som vi finner i deler av de kvalitative funnene. Det må også påpekes at selv om det er et mindretall som har opplevd direkte diskriminering eller trakassering, så er de der, og de er mange nok til at det kan være grunn til å skape frykt. Dette er et alvorlig funn.

Vi har flere steder i rapporten påpekt, som vi beskriver over, at det er en dobbelthet i funnene både på gruppe- og individnivå. En annen måte å forstå dette på kan være knyttet til personlige møter hvor en opplever å bli «tolerert». Det å bli «tolerert» ligger på en måte midt mellom å være inkludert og å være diskriminert, men gir ingen

kraftfull posisjon for å ta til motmæle. Det er vanskelig å kritisere noen for å tolerere en. Når en person med LHBT-identitet får beskjed om at en ikke har noe imot «LHBT-personer som mennesker», er det nettopp et uttrykk for en slik type tolerering. Denne toleransen kan oppleves som en slags abstrahering av levd liv, som om det er noe som kan eksistere som en størrelse utenfor det faktiske mennesket. Samtidig er dette ment som en utstrakt hånd, men aksepten kan faktisk gjøre det vanskeligere som LHBT-person å beskytte seg, fordi den andre har «sitt på det rene».

Kirkens policy med to legitime teologiske syn må ansees som et kompromiss eller som en måte å løse en vanskelig konflikt på. Et kompromiss innebærer at begge parter er villige til å ofre noen mål mot at andre gjør det samme. Problemet med slike kompromisser er at ingen blir helt fornøyd med resultatet. Et godt kompromiss forutsetter en maktbalanse. Det er en fare for at enkelte ansatte i Kirken med LHBT-identitet opplever en avmaktssituasjon som gjør at denne typen kompromisser kan oppleves som belastende.

Samtidig med at vi jobber med avslutningen av denne rapporten, publiserer SSB en rapport om en nasjonal studie av livskvalitet. I denne studien er utvalget så stort at de også har representative tall for LHBT-befolkningen. I denne studien kommer det fram at lesbiske, homofile og bifile skårer gjennomgående lavere enn den generelle befolkningen på indikatorer for livskvalitet, det gjelder både subjektive og objektive indikatorer. Eksempelvis er det betydelig flere blant lesbiske, homofile og bifile (34 prosent) enn i befolkningen generelt (22 prosent) som oppgir at de har lav tilfredshet med livet. Kanskje er det en del av det samme fenomenet vi finner i vårt materiale (Støren mfl. 2020). Det å leve i spenningen mellom åpenhet og toleranse på den ene siden og med opplevelse av annerledeshet og redsel for diskriminering og marginalisering på den andre er belastende. Når det gjelder Kirken som arbeidsplass, kan dette fenomenet, som er ganske allment i det norske samfunnet, bli forsterket. Dette kan blant annet skyldes at et restriktivt syn på likekjønnet samliv og restriktive holdninger til kjønnsidentitetstematikk har en sterkere legitimitet i Kirken enn i samfunnet generelt.

Til ettertanke

En rekke av funnene i dette prosjektet er av en slik karakter at det bør vurderes hvordan de kan følges opp. Avslutningsvis vil vi derfor med utgangspunkt i våre funn gi noen utfordringer til ettertanke og eventuelt handling.

Utfordring til Kirkerådet og til KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

- Vi har registrert psykososiale utfordringer ved det å være ansatt i Den norske kirke og ha en LHBT-identitet. Vi har ikke satt oss inn i hva som finnes av beredskap for å håndtere denne typen utfordringer, men vil oppfordre til at det vurderes om denne typen beredskap kan eller bør styrkes.
- Det skjer lovstridig diskriminering av LHBT-personer i Kirken i dag, selv om omfanget er begrenset. Vi oppfordrer derfor til å vurdere om kunnskap, beredskap og varslingssystemer er gode nok.
- Det er behov for i større grad å rette oppmerksomheten mot understrømmer av negative holdninger og heteronormativitet. Visse typer adferd eller utsagn oppleves som diskriminerende eller sårende, selv om den som står bak handlingen, ikke tenkte at den var det. Dette reiser behov for større bevissthet og bevisstgjøring når det gjelder opplevelser av arbeidsmiljøet.
- Det er massiv taushet knyttet til transpersoner som er ansatt i Kirken. Bryt denne tausheten.
- Bør det lages klare veiledere for å motarbeide diskriminering i arbeidsmiljøet?

Utfordring til fagforeninger og verneombud

- Skoler tillitsvalgte når det gjelder LHBT-personers utfordringer i arbeidslivet generelt og i Kirken som arbeidsplass spesielt.
- Sett mangfold og håndtering av konflikter om LHBT-spørsmål høyere på dagsordenen.

Utfordring til folkevalgte i Kirkerådet, bispedømmerådene og menighetsrådet

- Sett likestilling og ikke-diskriminering på den kirkepolitiske dagsordenen både lokalt og sentralt.
- Dette er en særlig utfordring til de bispedømmerådene og fellestrådene som har en policy som tillater forskjellbehandling ut fra samlivsform. Utfordringen gjelder på flere nivåer. Det gjelder både konsekvensene av å ha en slik policy og spørsmålet om på hvilken måte en vil ivareta LHBT-personer som i dag jobber i disse bispeddømmene.

Utfordring til lokale menigheter

- Flere ansatte med LHBT-identitet har hatt negative opplevelser med brukere

og/eller menighetsmedlemmer. Bør menighetsråd, stab og kollegafellesskap, samt ledere på ulike nivåer, bedre sin beredskap for støtte til ansatte som opplever slike vanskeligheter?

Referanser

- Andersson, Norman, Liliana Buer, Oyeniyi Samuel Olaniyan og Kirsti Malterud 2016. Kartlegging av levekår blant lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Et indikatorsett for ti års oppfølging. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Anderssen, Norman og Kirsti Malterud (red.) 2013. Seksuell orientering og levekår. Bergen: UNI Research Helse.
- Bakkeli, Vidar og Arne Backer Grønningsæter 2013. LHBT i arbeidslivet. En kunnskapsgjennomgang. Oslo: FAFO.
- Baumeister, R.F., E. Bratslavsky, C. Finkensuer og K.D. Vohns 2001. Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5 (4), 323-370.
- Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2015. «Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg.» Kristent ungdomsarbeid på rus- og seksualitetsfeltet. KIFO Rapport 2015:4. Oslo: KIFO.
- Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2016. Forandre for å bevare i kristent ungdomsarbeid? Nye tilnæringsmåter til temaene rusmidler og seksualitet. *Tidsskrift for sjelesorg* 1: 65–80.
- Botvar, Pål Ketil, Ånund Brottveit, Nina Hoel, Elisabeth Haakedal og Ulla Schmidt 2015. Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene. KIFO-rapport 2015:1. Oslo: KIFO.
- Den norske kirke 2015. Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015–2023.
- Den norske kirke 2018. Rapport fra Bispemøtets arbeidsgruppe for LHBT. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/bispemotets-rapporter/sluttrapport-lhbt/> (lest 21. august 2019).
- Eggebo, Helga, Elisabeth Stubberud og Henrik Karlstrøm 2018. Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge. NF Rapport nr. 9/2018. Bodø: Nordlandsforskning.
- Eggebo, Helga, Maria Almli og Marte Taylor Bye 2015. Skeiv på bygda. KUN-rapport 2015: 2. Steigen: KUN Senter for kunnskap og likestilling.
- Elgvin, Olav, Kristine Bue og Arne Backer Grønningssæter 2014. Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper. Fafo-rapport 2014:49. Oslo: Fafo.
- Elster, Jon. 1983. *Sour grapes*. Cambridge university press.
- Flaata, S. 1998. Soknediakoners holdning til og kontakt med homofile i Den norske kirke. Hovedoppgave. Oslo: Det teologiske fakultet.
- Gresaker, Ann Kristin, Rønningen, Netta og Botvar, Pål Ketil 2018. «Bra nok som du er». Formidling til tweens i kirker og kristne organisasjoner. KIFO Rapport 2018:4. Oslo: KIFO.
- Gresaker, Ann Kristin 2009. I gode og onde dager ... Trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke. KIFO Notat nr. 6. Oslo: KIFO.
- Gresaker, Ann Kristin 2011. Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke. KIFO Notat nr. 2. Oslo: KIFO.
- Grønningsæter, A.B. (2006) Noen må gå foran – noen refleksjoner om homofilistri-den i Den norske Kirke. I *Festskrift for biskop Rose Maria Køhn*. Oslo: Pax.
- Grønningsæter, A.B. og H. Hualand (2013) Dobbelt diskriminert? LHBT-personer med nedsatt funksjonsevne. I Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) *Holdninger, levekår og livsløp*. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Universitetsforlaget.
- Grønningsæter, A.B. og H. Hualand (2012) Usynlig og selvlysende. Å være lesbisk, homofil, bifil eller transperson med nedsatt funksjonsevne. Fafo-rapport 2012:52. Oslo: Fafo.

- Grønningsæter, Arne Backer og Bjørn Richard Nuland 2008. Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile og av hivpositive. En litteraturgjennomgang. Faf-notat 2008:24. Oslo: Faf.
- Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) (2013) Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønningsæter, A.B. og B.R. Lescher-Nuland (2010) Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen. Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune. Faf-rapport 2010:33. Oslo: Faf.
- Grønningsæter, A.B., B.R. Nuland (2009) Lesbiske og homofile i Sapmi. En narrativ levekårsstudie. Faf-rapport 2009:26. Oslo: Faf.
- Hegna, Kristinn, Hans W. Kristiansen og Bera Ulstein Moseng 1999. Levekår og livskvalitet blant lesbiske og homofile menn. NOVA Rapport 1/1999: Oslo: NOVA.
- Høeg, Ida Marie 1998. Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke. KIFO Rapport nr. 6. Trondheim: Tapir.
- Høeg, Ida Marie og Ann Kristin Gresaker 2009. Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold. KIFO Notat nr. 5. Oslo: KIFO.
- Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-21.
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the job? Over-qualification of immigrants and their descendants in the Norwegian labor market. *Social Inclusion*, 6(3), 78–103.
- Lancee, B., Birkelund, G., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez Reino, M., Heath, A., Koopmans, R., Larsen, E. ... & Soinee, H. (2019). The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination-Codebook. Tilgjengelig fra: SSRN 3398273.
- Lau, Bjørn 2007. I jakten på det gode arbeidsmiljø – hvilken betydning har balanse mellom innsatsen man gir, og belønningen man mottar i jobben? *Søkelys på arbeidslivet* 3: 315–321.
- Lau, Bjørn 2012. Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke. AFI-rapport 17/2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.
- Lescher-Nuland, B.R. og Grønningsæter, A.B. (2013) Noe du legger igjen hjemme når du går på jobb? I Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) *Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile.* Oslo: Universitetsforlaget.
- LHBT-arbeidsgruppe/Den norske kirke 2018. Sluttrapport arbeidsgruppe for LHBT. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/bispemotets-rapporter/sluttrapport-lhbt/> (lest 21. august 2019).
- Ljunggren, Gunilla, Kerstin Fredriksson, Åsa Greijer og Marie-Louise Jädert Rafstedt 2003. Svenska kyrkan. I *Arbetsvillkor och utsatthet – en studie genomförd som ett ledd i arbetet att moverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning*, 63–80. Statistiska centralbyrån.
- Meyer, Ilan H. 1995. "Minority stress and mental health in gay men." *Journal of health and social behavior*: 38-56.
- Moseng, Bera Ulstein 2005. Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse. NOVA Skriftserie 3/05. Oslo: NOVA.
- Ottosen, Espen. 2009. *Mine homofile venner*. Kabb forlag.
- Ottosen, Espen. 2020. *En annerledes vei*. Lunde forlag
- Ros, Janneke van der 2013. Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk. Lillehammer: Likestillingssenteret.
- Støren, Kristina Strand, Elisabeth Rønning og Karin Hamre Gram (2020) Livskvalitet i Norge 2020. Statistisk sentralbyrå.
- Voll, Jorunn 1993. Du skal ikkje elske. Lesbisk kjærleik i kristen-Norge. Oslo: Samla-get.
- Åpen Kirkegruppe 1996. Lesbisk homofil – åpen himmel. Oslo: Åpen kirkegruppe.

Vedlegg

Tabell A1 Uavhengig variabel: trivsel på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LHBT-identitet (ref.: nei)	-0,13*** (0,04)	-0,10** (0,04)	-0,10** (0,04)	-0,09** (0,04)	-0,08** (0,04)
Alder (ref.: 18-25 år)					
25-39 år		-0,06 (0,10)	-0,08 (0,10)	-0,12 (0,11)	-0,11 (0,11)
40-49 år		-0,03 (0,10)	-0,05 (0,10)	-0,08 (0,11)	-0,07 (0,11)
50-59 år		0,04 (0,10)	0,02 (0,10)	-0,004 (0,11)	0,01 (0,11)
Over 60 år		0,09 (0,10)	0,07 (0,10)	0,05 (0,11)	0,05 (0,11)
Kjønn (ref.: mann)					
Kvinne		-0,03 (0,02)	-0,04* (0,02)	-0,04* (0,02)	-0,04* (0,02)
Annet		0,27 (0,30)	0,28 (0,30)	0,32 (0,30)	0,32 (0,30)
Ønsker ikke svare		0,19 (0,42)	0,17 (0,43)	0,20 (0,42)	0,17 (0,42)
Utdanning (ref.: grunnskole)					
Ingen fullført utdanning			0,36 (0,26)	0,31 (0,26)	0,31 (0,26)
Videregående opplæring			0,12 (0,10)	0,09 (0,10)	0,10 (0,10)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)			0,14 (0,10)	0,12 (0,10)	0,13 (0,10)
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)			0,12 (0,10)	0,10 (0,10)	0,08 (0,10)
Arbeidssted (ref.: Agder og Telemark)					
Bjergvin				-0,07 (0,05)	-0,05 (0,05)
Borg				-0,02 (0,05)	-0,02 (0,05)
Hamar				-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)
Møre				-0,03 (0,06)	-0,02 (0,06)
Nidaros				-0,07 (0,05)	-0,07 (0,05)
Nord-Hålogaland				0,02 (0,06)	0,03 (0,06)
Oslo				-0,03 (0,04)	-0,02 (0,04)
Stavanger				0,09* (0,05)	0,09* (0,05)
Sør-Hålogaland				-0,03 (0,06)	-0,03 (0,06)
Tunsberg				-0,05 (0,05)	-0,04 (0,05)
Kirkerådet				-0,02 (0,09)	0,02 (0,09)
Vigslet stilling (ref.: ja)					
Nei					-0,02 (0,03)
Konstantledd	0,77*** (0,01)	0,77*** (0,10)	0,67*** (0,13)	0,75*** (0,14)	0,75*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1761	1755	1727	1691

Note: *p**p***p < 0,01

Tabell A1 viser resultater fra fem ulike lineære sannsynlighetsmodeller. Utfallsvariabelen *trivsel* er en omkodning av den opprinnelige variabelen på ordinalnivå («i stor grad», «i noen grad» osv.) vist i tabell 4.2 tidligere: Fordi variabelen ikke er kontinuertlig, har vi her omkodet den til en dummy-variabel med to verdier. Respondentene som svarte at de trives i stor grad, fikk verdien én, mens resten fikk verdien to. Her undersøker vi sammenhengen mellom LHBT-identitet og trivsel (kodet som en dikotom variabel) og tar stegvis høyde for forskjeller i alder, kjønn, utdanning, arbeidssted og stillingstype (vigslet eller ikke). Koeffisientene i tabellen kan dermed leses som endringen i sannsynlighet for å trives i stor grad, gitt at en sammenlikner den gitte forklaringsvariabelen med referansekategorien og holder de andre variablene i modellen likt. For eksempel kan tallet «-0,13***» i modell 1 tolkes som at personer med LHBT-identitet hadde 13 prosentpoengs lavere sannsynlighet for å trives «i stor grad» enn de øvrige ansatte. De tre stjernene indikerer at sammenhengen er statistisk signifikant, altså større enn hva vi skulle forvente ved tilfeldigheter alene.

Vi kan altså se at sammenhengen mellom det å ha LHBT-identitet og det å trives i mindre grad på arbeidsplassen er robust, og statistisk signifikant, når alle disse bakgrunnsvariablene tas hensyn til. Størrelsen på koeffisienten minker noe når vi introduserer aldersvariabelen, og kan tolkes på følgende måte: Gruppen ansatte med LHBT-identitet er noe yngre i gjennomsnitt, og yngre ansatte rapporterer generelt noe lavere trivsel enn de eldre. Det er også antydninger til forskjeller i trivsel generelt på tvers av bispedømmer, men ingen tydelige systematiske mønstre. Sammenliknet med menn ser det ut til at kvinner trives i noe mindre grad: I modell 3–5 har de 4 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å oppgi at de trives i stor grad.

I tabell A2 gjentar vi den samme øvelsen for variabelen «medvirkning» og inkluderer de samme kontrollvariablene. Her ser vi den samme, robuste sammenhengen mellom opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen og det å ha en LHBT-identitet. Sammenhengen er også sterkere for spørsmålet om medvirkning på arbeidsplassen sammenliknet med spørsmålet om opplevd trivsel ovenfor. Med andre ord opplever ansatte med LHBT-identitet sjeldnere stor grad av medvirkning på arbeidsplassen, og dette gjelder selv når en tar høyde for alle de tidligere nevnte kontrollvariablene. I tillegg ser vi her en enda tydeligere kjønnseffekt; kvinner opplever signifikant lavere nivå av medvirkning enn menn.

Tabell A2 Uavhengig variabel: medvirkning på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LHBT-identitet (ref.: nei)	-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,12** (0,05)	-0,12** (0,05)
Alder (ref.: 18–25 år)					
25–39 år		0,11 (0,12)	0,02 (0,12)	0,001 (0,12)	0,001 (0,12)
40–49 år		0,13 (0,12)	0,05 (0,12)	0,03 (0,12)	0,03 (0,12)
50–59 år		0,14 (0,11)	0,07 (0,12)	0,06 (0,12)	0,07 (0,12)
Over 60 år		0,19 (0,12)	0,10 (0,12)	0,09 (0,12)	0,09 (0,12)
Kjønn (ref.: mann)					
Kvinne		-0,10*** (0,02)	-0,10*** (0,02)	-0,09*** (0,02)	-0,09*** (0,02)
Annet		-0,18 (0,34)	-0,21 (0,33)	-0,17 (0,33)	-0,17 (0,33)
Ønsker ikke svare		0,30 (0,48)	0,27 (0,47)	0,27 (0,47)	0,23 (0,47)
Utdanning (ref.: grunnskole)					
Ingen fullført utdanning			0,17 (0,29)	0,10 (0,29)	0,11 (0,29)
Videregående opplæring			-0,04 (0,11)	-0,07 (0,11)	-0,05 (0,11)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)			0,16 (0,11)	0,13 (0,11)	0,14 (0,11)
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)			0,17 [†] (0,11)	0,15 (0,11)	0,14 (0,11)
Arbeidssted (ref.: Agder og Telemark)					
Bjergvin				-0,04 (0,05)	-0,02 (0,05)
Borg				-0,02 (0,05)	-0,01 (0,05)
Hamar				0,15*** (0,06)	-0,14** (0,06)
Møre				-0,03 (0,07)	-0,01 (0,07)
Nidaros				-0,11** (0,05)	-0,11** (0,05)
Nord-Hålogaland				0,02 (0,06)	0,03 (0,07)
Oslo				-0,08 (0,05)	-0,06 (0,05)
Stavanger				0,10 [†] (0,05)	0,10 [†] (0,05)
Sør-Hålogaland				-0,04 (0,06)	-0,03 (0,06)
Tunsberg				-0,08 (0,05)	-0,06 (0,05)
Kirkerådet				-0,14 (0,10)	-0,11 (0,11)
Vigslet stilling (ref.: ja)					
Nei					-0,02 (0,03)
Konstantledd	0,77*** (0,01)	0,77*** (0,10)	0,67*** (0,13)	0,75*** (0,14)	0,75*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1761	1755	1727	1691

Note: *p**p***p < 0,01

Tabell A3

Uavhengig variabel:	Trivsel		Medvirkning	
	(1)	(2)	(3)	(4)
LHBT-identitet	0,43 (0,55)	-0,39 (0,43)	-0,08 (0,61)	-0,18 (0,48)
Konservativitet (ansatte)	-0,07** (0,03)		-0,11*** (0,03)	
LHBT * konservativitet (ansatte)	-0,13 (0,13)		-0,01 (0,14)	
Konservativitet (kirkegjengere)		0,02 (0,03)		0,01 (0,03)
LHBT-identitet * konservativitet (kirkegjengere)		0,06 (0,10)		0,01 (0,11)
Konstantledd	1,07*** (0,12)	0,70*** (0,12)	1,11*** (0,14)	0,61*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1736	1768	1740

Note: *p**p***p < 0,01

Tolkningen av koeffisientene i tabell A3 er noe mer komplisert enn i de tidligere regresjonstabellene, da vi har inkludert samspillsledd mellom variabelen for LHBT-identitet og de to målene på konservativitet (blant henholdsvis ansatte og kirkegjengere). I modell 1 er samspillsleddet negativt, men ikke statistisk signifikant. I gjennomsnitt ser det med andre ord ut til at ansatte med LHBT-identitet trives i mindre grad jo mer konservative de ansatte i bispedømmet er i vigselsspørsmålet. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant, betyr at vi ikke har godt nok grunnlag til å slutte fra utvalget vårt til populasjonen av ansatte i Kirken som helhet: Usikkerheten er svært stor, og den tilsynelatende sammenhengen kan skyldes tilfeldigheter i sammensetningen av utvalget vårt. Dette gjelder både når vi ser på trivsel (modell 1) og medvirkning (modell 2). Den eneste statistisk signifikante sammenhengen er at ansatte generelt – uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet – rapporterer lavere grad av trivsel og medvirkning i bispedømmene med mer konservative ansatte. Ser vi på graden av konservativitet i homofilispørsmålet blant Kirkens medlemmer i bispedømmet, finnes det ingen sammenheng. Her må vi imidlertid være tydelige på at dette er et aggregert mål på holdningene til alle Kirkens medlemmer, og ikke nødvendigvis dem som faktisk er aktive brukere av Kirken, men sammenhengen er ikke tydelig nok til å konkludere utover nettopp dette utvalget.

Tabell A4

	Trivsel (1)	Medvirkning (2)
Uavhengig variabel		
LHBT-identitet	-0,15** (0,06)	-0,15** (0,07)
Vigslet stilling: (ref.: nei)	0,01 (0,02)	0,08*** (0,02)
LHBT * vigslet stilling	0,03 (0,08)	0,01 (0,09)
Konstantledd	0,76*** (0,02)	0,62*** (0,02)
Antall observasjoner	1726	1730

Note: *p**p***p < 0,01

Her er vi igjen hovedsakelig interessert i samspillsleddet mellom variabelen for LHBT-identitet og variabelen for vigslet stilling. Modell 1 viser oss at den eneste variabelen med en merkbar sammenheng med trivsel er den for LHBT-identitet i seg

selv: Både variabelen for vigslet stilling og samspillsleddet er tilnærmet lik null. Dette betyr med andre ord at det ikke ser ut til at stillingstype – vigslet eller ikke, som i vårt materiale hovedsakelig skiller prester fra de andre ansatte – har noe betydelig å si for LHBT-ansattes trivsel.

Tabell A5

Uavhengig variabel:	Trivsel (1)	Medvirkning (2)
LHBT-identitet	-0,13 ^{***} (0,05)	-0,11 [*] (0,06)
Ansatt i BDR/KR (ref.: ansatt i MR/FR)	0,04 [*] (0,02)	0,10 ^{***} (0,02)
LHBT * BDR/KR	0,005 (0,08)	-0,07 (0,09)
Konstantledd	0,75 ^{***} (0,01)	0,61 ^{***} (0,02)
Antall observasjoner	1758	1762

Note: *p**p***p < 0,01

Å være en sak

Holdninger til og arbeidsmiljø for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Den norske kirke er tema for denne undersøkelsen. Det er gjennomført en spørreundersøkelse til alle ansatte og intervjuer av ansatte i Kirken med LHBT-identitet. Holdningsspørsmålene viser at det er et flertall av de ansatte som har åpne holdninger til LHBT. Spørsmålene om arbeidsmiljø gir positive svar. Men det skjer også diskriminering. På tross av store holdningsendringer er det fortsatt ikke konsensus om kirkens holdninger til LHBT. Det oppleves som en stor belastning å tilhøre en gruppe hvor legitimiteten på arbeidsplassen stadig er under diskusjon.

Prosjektet er initiert og finansiert av Kirkerådet og gjennomført av KIFO Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning og Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning i samarbeid.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2020:20
ID-nr.: 20755



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger biskop

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 21.09.2022

Vår ref: 22/01367-4

Deres ref:

Visitasprotokoll fra visitas i Torvastad september 2022

Stavanger biskop takker for en flott visitas i Torvastad, 13.-18. september 2022.

Vedlagt ligger dokumentene som sammen utgjør visitasprotokollen etter visitasen. Denne består av

- Menighetens forhåndsmelding til visitasen
- Vedlegg til forhåndsmeldingen
- Biskopens visitasforedrag
- Utfordringer til menigheten etter bispevisitasen
- Visitasprogrammet.

Etter visitasreglementet for Den norske kirke skal protokollen sendes kommunen. For kommunen er det først og fremst visitasforedraget som kan være relevant å orientere seg i.

Prosten deltar i etterkant av visitasen på et møte med menighetsrådet, for å høre hvordan utfordringene etter visitasen er fulgt opp. Prost og menighetsråd finner sammen et passende tidspunkt for dette.

Med vennlig hilsen

Anne Lise Ådnøy
biskop

Geir Skårland
avdelingsleder menighetsutvikling

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:

Karmøy kommune	Rådhuset, Postboks 167	4291 KOPERVIK
Sokneprest Torvastad - May Ingunn Vrålstad	Postboks 167	4291 Kopervik
Torvastad menighetsråd		
Karmøy kirkelig fellesråd	Postboks 167	4291 Kopervik
Prost i Karmøy prosti - Ove Sjursen	Postboks 167	4291 Kopervik

Torvastad menighet forhåndsmelding

Torvastad

Torvastad sogn ligger lengst nord i Karmøy kommune og innbefatter Torvastad samt Feøy like utenfor. Ved siste folketelling talte innbyggerne 3853. Jordbruk er fremtredende i bygda, særlig sauehold. På østsiden er det mer utbygget med boligfelt, butikk og noe industri, i tillegg til Torvastad bu- og behandlingsheim. De viktigste arbeidsstedene er Nordsjøen og industri, samt skole og helse.

De to tidligere skolene Håland og Hauge er slått sammen til en stor skole – Torvastad skole. De har fått et flott nybygg og det er også ny idrettshall. I tillegg finnes Haugesund International School like ved. Bygda huser også Hauge vgs, en skole som gir tilbud om utdanning i yrkesfag til personer som av ulike årsaker har falt ut av det offentlige skolesystemet.

Torvastad har eget idrettslag og to bedehus – Håland og Hauge. I tillegg finnes Nordbø bedehus, som nå er overtatt av den russisk-ortodokse kirke. Torvastadbuen har tett kontakt med Norheim og Avaldsnes. Norheim hørte i sin tid inn under Torvastad. Grensene mellom Avaldsnes og Torvastad er flytende, med ulike post-, skole- og sognegrenser. Torvastad KFUK-KFUM står sterkt i bygda og driver blant annet speiderarbeid, utstrakt møtevirksomhet og eier Torvastad ungdomshus.

Bjørgene er et friluftsområde som er svært populært. Her har speideren aktiviteter og grillhytte og mange går tur her.

Det er også gjort arkeologiske funn fra vikingtida, bronsealderen og steinalderen i Torvastad. Blant annet finner vi Rehaugene og Olavskilden.

Mange har også hytte på Feøy og øyene har også fastboende. Her er det ingen veiforbindelse. Det går rutebåt, men de fleste har egen båt som de bruker.

Torvastad menighet

De fleste i bygda har et positivt forhold til kirka selv om de ikke går ukentlig. Menigheten er aktiv med en stor kjerne som møter opp til gudstjenester. De to bedehusene Håland og Hauge er også godt besøkt. KFUK-KFUM er den kanskje største kristelige organisasjonen og har eget ungdomshus som menigheten leier kontorer i.

Det er mange aktiviteter for både barn og voksne, blant Superonsdag med Tweens, middag, ulike fritidsaktiviteter, Kor og Lek og fra høsten av kanskje også korpsøvelser. Menigheten har torsdagskafé i kirkestua, trosopplæring for voksne, TGIF ungdomsgudstjenester med klubb osv. En del av arbeidet skjer i samarbeid med KM. I tillegg til trosopplæringsplanens punktuelle tiltak drives det også Guttekor (felles for hele Karmøy), Good News (kor for ungdommer, for øyeblikket på is), Korus (kor for barn), søndagsskole og voksenkor (Scala) og HEL-kor (felles for hele Karmøy). Det arrangeres også sosiale kvelder med kåseri/foredrag, strikkekvelder og sykurs. Mange av disse tiltakene skjer i regi av KM eller felles for menighetene i Karmøy.

Samarbeid med skolen er svært godt – ansatte får ha dåpsskole i skolebygget og kommer på besøk i timene og deler ut bibler og underviser om bibelen. Til jul har skolen skolegudstjeneste i kirka. 17.mai arrangeres gudstjeneste på skolen. Det er også godt samarbeid med barnehagene, som kommer på samlinger på Ungdomshuset til jul, påske og pinse. Ansatte besøker også Storasund bu- og

behandlingsheim og har andakter og gudstjenester der annenhver uke samt hyggetreff på Aldershjemmet to ganger i halvåret. Det blir også arrangert HEL-samlinger for beboere i Litlabjörg bofellesskap.

Siden forrige visitas

De to desidert viktigste tingene som har skjedd og som har satt sitt preg på menigheten er følgende:

1. avviklingen av Grendahusgudstjenestene.

Menighetsrådet vedtok å avvikle disse, og det skjedde ikke uten at det ble lagt merke til. Det er rimelig å si at dette har ikke vært populært hos alle. Grunnen til at de ble avviklet var at antall frivillige som bidro har blitt redusert gjennom årene samt at gudstjenestene ikke lenger trakk samme antall barn og familier som før. Det ble vurdert at belastningen var større enn formålstjenlig. I stedet fokuseres arbeidet inn mot TGIF ungdomsgudstjenester, opprettelse av søndagsskole og familiegudstjenester i kirka.

2. bygging av Kirkestua

Menigheten har endelig fått ta i bruk et nybygget tilbygg til kirka der kirkekaffe og søndagsskole kan arrangeres og med seremonirom og kjølelager i kjelleren. Bygget leies også ut til selskaper og brukes innimellom til samtaler og kontorarbeid av ansatte. Dette har vært et enormt positivt tilskudd for menighet og lettet arbeidet i trosopplæringen. Eneste aber er at bygget godt kunne vært større, med faste kontorplasser til de ansatte og det skulle helst vært tunnel mellom kirka og kirkestua pga den sterke vinden på Torvastad, men alle er svært glade for den flotte og anvendelige kirkestua menigheten har fått.

Nøkkeltall

Torvastad menighet har 2612 medlemmer pr 2021 og 53 tilhørende pr 2020 (finnes ikke tall for 2021).

Det ble gjennomført 20 dåp i 2020 blant 34 fødte, noe som gir en dåpsprosent på 59. Det er verdt å merke seg at dette var i det første koronaåret, og at mange da valgte å utsette dåp. I 2021 var nemlig dåpsprosenten steget til 86, med 31 døpte av 36 fødte.

37 av 44 ungdommer konfirmerte seg i 2020, noe som gir en konfirmasjonsprosent på 84. I 2021 sank prosenten til 60. Vi vet ikke hvorfor det har sunket så mye, om det har med ungdommenes preferanser å gjøre, valg av konfirmasjon i andre menigheter/borgerlig konfirmasjon eller om korona må ta noe av skylden.

Det ble gjennomført 6 vielser og 36 begravelser.

Organisering og planer

Menigheten bruker strategi for Stavanger bispedømme og er nå i ferd med å utvikle sin egen strategiplan. Dette var godt i gang før korona, men arbeidet stoppet opp under epidemien. Dette bli tatt opp igjen i menighetsrådet. Se vedlegg.

Menigheten er organisert med menighetsråd på 7 personer. Det er i tillegg flere utvalg, blant annet gudstjenesteutvalg, diakoniutvalg m.fl. Se årsplanen for detaljer. Rådet og de ansatte har godt samarbeid og de ansatte utenom soknepresten er innom på menighetsrådsmøter når de har aktuelle saker.

Menigheten har siden før korona planlagt en fest for de frivillige for å gjøre stas på dem. Dette har blitt lagt på is i koronatiden. Det er vanskelig å rekruttere frivillige og mange sitter med forskjellige hatter i forskjellige utvalg. Menighetsrådet har sagt ja til å betale tiendeklassinger for noen timers arbeid på Superonsdag. Det skal også inngås samarbeid med korpset i bygda til høsten.

Givertjeneste

Menigheten har givertjeneste hvor det er faste givere hver måned. Halvparten av menighetens ofre går til egen menighet og Torvastad KFUK-KFUM, den andre halvparten fordeles ca likt mellom nasjonale og internasjonale kristne organisasjoner.

Bygninger, gravplasser

Kirken er en tradisjonell hvitmalt kirke fra 1800-tallet. Her er det lite lagringsplass, blant annet. Kirken er ikke universelt utformet, som vanlig for denne typen kirker. Menigheten har fått bygget et bårhus med kirkestue i første etasje like ved siden av kirken. Denne kirkestua leies ut som selskapslokale, brukes tidvis som møteplass for ansatte og løser noe av problemene med lagringsplass, det gir rom for kirkekaffe og plass til søndagsskole/trosopplæring.

Kontorene til menigheten ligger på Aktivitetshuset, de gamle kontorlokalene til teknisk etat. Kontorene er tilrettelagt for funksjonshemmede, men ikke universelt utformet. De ansatte vurderer det som essensielt å ha kontorer på Torvastad for å komme i kontakt med folk. Det største ønsket er å ha kontorer i nærheten av kirka, ideelt sett ved gravplassen der den store majoriteten av folkekirkas medlemmer kommer innom. Dette er grunnen til at de ansatte sitter i Kirkestua av og til.

Det begynner å bli fullt på gravplassen, og kirkelig fellesråd/kommunen planlegger å gravlegge torvastadbuer på den nyutbygde gravplassen Avaldsnes. Når så denne er full er planen at gravplassen på Torvastad skal gjøres i stand og brukes av både Avaldsnes og Torvastad menigheter.

Ansatte

Menigheten har i skrivende stund May Ingunn Vrålstad som sokneprest i 80% (20% permisjon fra en 100% stilling), Synnøve B. Lindanger som adm. Leder i 30% og menighetspedagog i 70%, Ingrid E. B. Tobiassen som kantor i 50% og 80% står ledig som trosopplærere. Menigheten har også 50% kirketjener hvor Hege Elisabeth Munthe er ansatt fra 1.september. Det har det siste året vært utskiftninger i staben, og vi gleder oss til å få nyansatt kirketjener på jobb til høsten og å få tilsatt noen i trosopplærerstillingen.

Oversikt over ledere i ulike tiltak finnes i årsmeldingen.

Gudstjenester

Som nevnt over har familiegudstjenestene på Grendahuset opphørt. Unge voksne hadde parallelt ønske om å opprette gudstjenester med bandmusikk rettet mot nettopp unge voksne, så menigheten valgte å satse på dette. Dessverre kom korona rett etterpå og i løpet av to år sank motivasjonen og overskuddet til de involverte. Fokus er derfor nå TGIF (ungdomsgudstjenester på fredager tre ganger i halvåret) hvor vi hyrer inn og spør ulike personer om å bidra med musikk osv. Menigheten har kostet på seg slagverk og andre instrumenter som har fått fast plass i kirka for å gjøre det lettere å spørre frivillige om å bidra med musikk.

Søndagens gudstjeneste har blitt oppdatert med revidert gudstjenesteliturgi og har fått tre melodier å velge mellom liturgisk alt etter gudstjenestens preg. Vi ser at vi legger hovedvekt på melodier fra 77, da dette virker pedagogisk og gjenkjennelig for mange. Samtidig prøver vi å variere med ulike musikksjange (tangomesse, trekkspillmesse, jazzmesse, klassisk musikk osv). Vi spør alle som tenkes kan om å bidra. En gang i måneden er målet å ha en familiegudstjeneste, kalt Gudstjeneste for store og små, der liturgi og lesninger er kortet inn og barn blir spurt om å bidra. Dette avholdes enten det er i samarbeid med trosopplæringstiltak eller ikke.

Vi arrangerer ellers gudstjenester utendørs ved Idrettshallen (Bjørgenedagen) og på skolen (17.mai).

Dåp og rekruttering

Vi ser at dåpsprosenten svinger kraftig og vet ikke helt hvorfor. Det kan ha med pandemien å gjøre. Mange dåpsforeldre er innom babysang som arrangeres av menigheten. Presten gjennomfører samtaler i hjemmene og i kirka og menigheten besøker familiene med gaver på 1, 2 og 3 årsdagen til barna.

Trosopplæring, inkl. konfirmasjon og kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid.

Superonsdag, gitar og trosopplæring, MFO, TGIF, trosopplæring for voksne og søndagsskole er en del av tiltakene som menigheten har. Konfirmantene har leir i starten av året og ellers undervisning en ettermiddag ca annenhver uke. Det er også tradisjon for at konfirmantene er aktivt med i gudstjenestene.

Kirke-skole og kirke-barnehagesamarbeid.

Menigheten har veldig godt samarbeid med skolen og har jevnlige møter med skolens kontaktperson. Ansatte har undervisning om bibelen i skolen (ikke-forkynnende), og får låne skolens lokaler til dåpsskole m.m. menigheten har faste samlinger med alle barnehagene tre ganger i året (jul, påske og høst). Skole og barnehage deltar også på jule- og påskevandring i kirka og skolen har jule- og påsegudstjeneste.

Diakoni

Torvastad menighet har ingen egen diakonstilling. Sorgarbeid og arbeid knyttet til HEL er det samarbeid om i Karmøy prosti, som har diakoner som leder dette arbeidet.

Soknepresten gjennomfører andakter og gudstjenester på Storasund bu- og behandlingsheim annenhver uke. Soknepresten har også besøk og soknebud både i hjemmene og på institusjoner på Karmøy, særlig i Torvastad.

Diakoniutvalget har jobbet i mange år med planlegging og gjennomføring av 50årskonfirmanter, samt utdeling av blomster til de på 80, 90 og 100 år. Det har også vært gjennomført Spre glede, der Tårnagenter sammen med diakoniutvalget besøker eldre på sykehjemmet med en liten hilsen.

Menigheten gjennomfører også HELsamlinger i kirkestua et par ganger i halvåret med mat og kaffe og en liten sangsamling inne i kirka etterpå med lystenning, bønn eller enkel trosopplæring. Hovedvekten av HEL-arbeidet er sentralisert i Norheim kirke.

Menigheten har foreløpig ingen diakoniplan, dette er under utarbeiding.

Misjon, økumenikk og religionsdialog

Menigheten har fast misjonsavtale med NMS Estland og gir ofte kollekt til dette. Vi har misjonsgudstjeneste en gang i året og nytt for i år er misjonsfestivalen – en familiedag ved kirka med grilling, åresalg, leker og samling i kirka. Vi har også arrangert to misjonsbasarer de siste to årene. Menigheten har misjonsutvalg som arbeider med blant å gjøre misjon mer kjent blant barn. Vi prøver å få til misjon som en rød tråd i alle trosopplæringstiltakene våre.

Kulturelt og kirkemusikalsk arbeid

Torvastad sokn har kantor i 50% stilling. Pr. i dag er det ikke noe eget kulturutvalg, men kantor knytter til seg ulike frivillige til ulike oppgaver. Det er også et godt samarbeid mellom kirkemusikerne i Karmøy prosti om konsertserier og fellesprosjekter.

KORARBEID OG GUDSTJENESTER

Karmøy guttekor er et samarbeidsprosjekt mellom Avaldsnes og Torvastad sokn, hvor kantor i Torvastad er dirigent. Karmøy guttekor ble startet i september 2020 med et ønske om å være et tilbud for gutter fra hele Karmøy prosti som liker å synge. Vi ser at gutter ofte blir i mindretall i barnekorene og vil bidra til at disse sangerne fortsetter i korarbeidet og kan være ressurser som forsangere og etter hvert voksne korsangere i sitt sokn. Nedre aldersgrense er 5 år. Koret er medlem av organisasjonen Ung Kirkesang. Vi legger vekt på å øve inn salmer og liturgisk musikk i koret slik at guttene kjenner seg igjen i og kan delta i gudstjenesten. I tillegg synger vi folketonar, viser og klassisk barnekorrepertoar og jobber med stemmebruk og notelæring. Det er flere gutter fra Torvastad med i koret pr. i dag. Dette er en gruppe barn og foreldre som kantor har god kontakt med og en gruppe som har blitt spurt, og kan spørres enda mer, om ulike oppgaver i gudstjenesten og ellers.

Det er ikke noen fast forsangertjeneste i soknet, men kantor har en liste med 5-6 frivillige voksne som ofte stiller opp dersom en trenger noen som kan synge vers på en bibelsk salme, eller for å styrke salmesangen. På ungdomsgudstjenestene er ofte kantor forsanger, men spør frivillige ungdommer fra gang til gang. Det er flere flinke sangere og instrumentalister i soknet og noen av disse deltar på gudstjenester og arrangementer med ujevne mellomrom, på initiativ fra kantor. Tidligere hadde vi ettermiddagsgudstjenester med band, men nå er det først og fremst ungdomsgudstjenestene hvor vi prøver å lage et band som akkompagnerer fellessangen. Det krever en del arbeid å få med frivillige musikere. Kantor prøver å ha øyne og ører åpne for instrumentalister og sangere blant barn, konfirmanter, ungdommer og voksne i bygda som kan delta og berike gudstjenestelivet. Skolekorpset vært tidligere vært med på en av julaftensgudstjenestene og på gudstjenesten 17. mai (pr. dags dato er korpset dessverre ikke oppe og går) og trekkspillklubben har også spilt på en gudstjeneste. På noen gudstjenester blir profesjonelle musikere brukt, for eksempel har det vært tangogudstjeneste med et tangoensemble (fiolin, akkordeon, piano, kontrabass) og kantategudstjeneste med sangsolist og ensemble.

Det er ungdommer som er vanskeligst å komme i kontakt med og få med som forsangere og instrumentalister. Kantor er inne på de fleste trosopplæringsarrangement og har også noe undervisning med konfirmantene, men det er vanskeligere å spørre, og også følge opp og få svar fra, de man ikke treffer jevnlig og har en relasjon til. Det finnes heldigvis noen gode unntak!

Torvastad KFUK/KFUM har 3 kor som opptrer mer eller mindre jevnlig på gudstjenester og kirkelige arrangement:

Voksenkoret Scala ved dirigent Håkon Areklett, er fast med på Allehelgensdag, 1. juledag og ellers ca. 2-3 gudstjenester utenom i løpet av året. Flere korsangere her stiller opp som forsangere på

gudstjenester når de blir spurt. Scala har også julekonsert i kirken hvert år. Dirigent Håkon Areklett er også organistvikar og en viktig frivillig i det kirkemusikalske arbeidet.

TenSing-koret Good News (m/band) har hatt få medlemmer de siste årene, men blir spurt og har deltatt noe, enten som gruppe eller enkeltpersoner, på ungdomsgudstjenestene (TGIF). Tiril Høvik Fossum har vært leder for Good News de siste årene.

Barnekoret Korus (8-12 år) har deltatt noe på gudstjenester i løpet av årene og skulle også detatt på Lucia-morgenen i 2021, men denne ble avlyst. Sangere fra koret har blitt brukt som forsangere på gudstjenester for store og små. Koret får ny dirigent fra høsten 2022, Maria Jacobsen.

For å fremme korsangen i prostiet har kirkemusikerne i Karmøy fra høsten 2022 et felles korprosjekt hvor vi ønsker å jobbe mot en framføring av Messias våren 2023. Vi håper å få med korsangere fra de fleste kor i kommunen og at dette kan være en inspirasjon og vitamininnsprøyting for videre korsang!

KULTURARRANGEMENT

Gjennom årenes løp har det utkrystallisert seg noen kulturarrangement som har blitt videreført som en årlig tradisjon. Organist Nils Einar Helland tok i sin tid initiativ til en påskesangkveld 2. påskedag, og dette har blitt en fast tradisjon. Som regel leder kantor i Torvastad sokn et samarbeid med kirkemusikerne i Norheim og Avaldsnes og sang- og musikkrefter fra hele området. Det er mange sangglade mennesker i bygda, så sangkvelder som dette er populært! Flere ganger har man hatt et prosjektkor/forsangerkor som har hatt 1-2 øvelser i forkant. Det har vært ulike instrumentalister med.

Et nyere initiativ er Luciamorgen med en kort konsert på morgenen Luciadagen 13. desember og servering av lussekatter etterpå. Sangere fra både Scala og guttekoret har vært med her, sammen med ulike instrumentalister og kantor.

I juni er det sommerkonsert – de siste årene har vi invitert musikalske gjester som har stått for programmet, enten alene eller sammen med lokale krefter. I 2021 deltok Stavanger domkirkes pikekor og 4 ungdommer på fiolin, fløyte og piano, i år, 2022, blir det konsert med Bømlo gospel. De siste årene har menighetsrådet invitert til grillmat i etterkant av arrangementet, dette året blir sommerkonserten en del av menighetens misjonsfestival.

Vi har også hatt åpen kirke med musikalske innslag 2 ettermiddager i året – en i fastetiden og en lørdag før Allehelgen. Inger-Målfrid Hausken Hovland og Marit Areklett (frivillig diakon) har vært med og planlagt og bidratt med lesninger på flere av disse. Kantor har samarbeidet med ulike profesjonelle og frivillige musikkrefter. De to siste årene har det vært framført salmer av Lina Sandell med band på lørdag før Allehelgen.

Utover de faste arrangementene har menighetsrådet vært arrangør for 1-2 andre konserter og kulturkvelder i løpet av året.

Torvastad kirke trekker først og fremst til seg konsertgjengere fra nærmiljøet, men også noe fra Avaldsnes og Norheim. Konsertgjengerne er stort sett i alderen 50+. Konserter med lokalt tilsnitt/lokale utøvere og salmekvelder er det som trekker mest folk, selv om det har vært gode tilbakemeldinger ellers også. Høsten 2022 samarbeider vi med Avaldsnes menighet om å være arrangører for dukketeaterforestilling med «Kirkerottene». Dette håper vi blir en opplevelse mange barn får med seg! Det er stort sett sang- og musikk som har vært representert som kunstform på kulturarrangementene, men frivillige har også bidratt med utsmykning og billedkunst: Svein Johan Skjølingstad er for eksempel hvert år med og lager en kors-utsmykning til den stille uke og påskedag,

og har ellers bidratt med utsmykning både til gudstjenester og kulturkvelder. Gunvor Utskott Næsse stilte ut bilder med kvinner fra Bibelen på en trosopplæringskveld for voksne. - Det er mer å hente når det gjelder å få med hele bredden av ulike kirkekonserter og kulturuttrykk!

Kirkemusikerne på Karmøy samarbeider om en serie orgelkonserter, «Piper og luft», hvor de lokale organistene, gjerne i samspill med andre musikere, spiller i andre kirker enn der hvor de vanligvis er. Vi ønsker å framføre noe av all den flotte orgelmusikken som finnes og vise frem de fine instrumentene vi har i distriktet, samt utfordre og inspirere oss selv og hverandre til fortsatt arbeid med orgelrepertoar.

Kommunikasjon (nettsider, evt. menighetsblad, sosiale medier)

Torvastad sokn har egne nettsider (www.torvastadkirke.no) og en egen Facebook-side. Ulike grupperinger i soknet (f.eks. konfirmanter, forsangere, søndagsskole) har egne Facebook-grupper og/eller chat-grupper hvor man kan utveksle informasjon.

Kjerkebla' er Torvastad menighets eget menighetsblad, og utkommer 4-5 ganger i året. Redaktør er John Kristian Hausken. Bladet dekker ikke bare kirkelige aktiviteter; Torvastad Idrettslag har egne sider i bladet. Det rapporteres og skrives ganske fylldig og bredt, både om lokale nyheter og om natur, friluftsliv og båtliv. Vi opplever at bladet er etterspurt og populært på bygda.

Vi har en plakat-tavle utenfor kirken og henger også opp plakater på butikken.

Det er alltid utfordrende å nå ut med informasjon. Mange eldre ser etter informasjon i avisene, mens yngre har vært aktive på Facebook. Likevel er det ikke alle man treffer på sosiale medier heller. På et gudstjenesteutvalgsmøte kom det et forslag om å lage mailinglister for ulike grupper i soknet, evt. nyhetsbrev på mail. Dette er noe vi kan prøve ut etter hvert.

Hva vi lykkes med og hva som er utfordringene

Vi lykkes med å ha jevnt over konfirmasjonsprosent (forrige år er unntaket), men dette kan henge sammen med at vi har sterke tradisjoner på bygda. Bygda er positiv til kirka si, menigheten har et positivt omdømme. Samarbeidet mellom skoler og barnehager er usedvanlig godt, og nå starter også samarbeid mellom korps og menighet.

Utfordringen er å få med alle på tiltakene våre. Vi vil nå ut til stadig flere. I tillegg til ønsket om mange på gudstjenester og mange på aktivitetene våre, har vi utfordringer med å få tak i nok frivillige. Dette er ikke unikt for kirka. En annen utfordring er å holde trykket oppe, og ikke hvile på laurbærene når noe lykkes.

Skriv ut eller lagre årsrapporten (pdf)

Årsrapport - TORVASTAD MENIGHET (2020)

1. Enhetsinformasjon

Enhets navn

TORVASTAD MENIGHET

Sokn i enheten

Torvastad menighet

Fellesråd

Bispedømme

Karmøy kirkelig fellesråd Stavanger bispedømme

Antall medlemmer 0-17 (18 årskull) og tilhørende 0-åring i enheten

570

Totalt antall medlemmer i enheten

2599

Antall gjennomførte dåp i 2020

21

Første år i gjennomføringsfase

2014

Fase enheten befinner seg i Første år i denne fasen

Driftsfase

2017

2. Stillinger og samarbeid

Enhets kontaktperson (navn)

Synnøve Bårdsen Lindanger

Telefonnummer arbeid Mobiltelefon

93878946

93878946

Kontaktpersonens e-post-adresse

synnove.lindanger@karmoykirken.no

Alle stillinger helt eller delvis finansiert av trosopplæringsmidler

Stillingstittel	%
1 . Trosopplæringsmedarbeider	50

Kommentar til stillinger:

Menigheten finansierer 10 % av denne 50 % stillingen. Menighetspedagog:100 % finansiert av KKF. I 2020 har menighetspedagogen jobbet som daglig leder i 30% og 70 % som menighetspedagog. Trosopplæringsmedarbeideren hadde de 30%, men fra høsten 2020 tok kantor over de 30%.

Samarbeider dere med andre organisasjoner?

Ja

Hvilke?

KFUK -KFUM Speiderne Barnehagene på Torvastad Grunnskolen 1-10

Hvilke erfaringer gjorde dere på grunnlag av samarbeidet?

Vi samarbeider godt, men pga Covid19 har det vore mindre samarbeid enn det vi ønsker.

3. Læring og utvikling

Hva er de viktigste erfaringene dere har gjort i år?

Covid 19 har satt en stopper for mange av våre trosopplæringstiltak i 2020. Men vi ble kreative og nye tiltak ble satt i gang. Vi må være på hele tiden og tenke kreativt. Samtidig som vi har smittevern "tatovert" i pannen vår, må vi ikke stoppe opp, men finne gode løsninger og alternative løsninger i trosopplæringen. Det er viktig å være på de kanalene barna, ungdommen og foreldrene er.

Hvilke behov ser dere for utvikling av nytt materiell?

KODE B Lys våken

Hvilke kompetanseutviklingstiltak (grunn, videre- og etterutdanning, kurs osv) ser dere behov for?

Kurs innen media og nettbruk. Kurs om nye trosopplæringstiltak.

4. Tiltak og tiltaksrapporter

Tiltak i en systematisk og sammenhengende trosopplæring for alderen 0–18 år, med rapporter

Alder	Navn på tiltaket	Omfang i samvær	Omfang i timer	Samlet for målgrupper
	HEL samlinger	4	6	6
0	Dåp	2	3	3
0-1	Babysang	12	12	24
1-3	Besøk på 1,2 og 3 års dåpsdag/ Familiegudstjenester	3	3	9
1-4	Småbarnsklubben " KOR OG LEK"	13	26	104
3-6	MINI-konsert barnehagene	2	4	16
4	4-årsbok Barnebibel	2	4	4
6	Barabbas	1	2	2
6-9	MFO - Menighetens Fritids Ordning	2	19	76
6-13	SUPERONSDAG 1-13 år	6	36	288
7	Dåpsskolen -1.trinn	8	11	11
8	Peter-samling- 2.trinn	1	2	2
9	Dragekjemperne 4-trinn	2	16	16
9	Spre glede med tårnagenter-besøk på sykehjemmet	1	2	2
9	Tårnagenthelg - 3.trinn	2	9	9
9	Tårnagentklubb - 3.trinn	5	9	9
10	5.klasse Vi møtes på skolen, i kirken lørdag og søndag og deler ut Det Nye Testamentet.	2	5	5
10-10	Gitarkurs og trosopplæring = sant	10	10	10
11	KodeB-klubb for 5.trinn	5	8	8
11	Lys Våken - 6.trinn	2	16	16
13-14	Klubb-78	3	6	12
15	Konfirmasjonsundervisning	32	90	90
15	MILK	6	30	30

Tiltak i planen rettet mot det enkelte alderstrinn

Alderstrinn	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tal	2	3	2	3	3	1	4	3	3	6	3	3	1	2	1	2	0	0	0

Passive tiltak

Alder	Navn på tiltaket	Omfang i samvær	Omfang i timer	Samlet for målgrupper
13	You Rock 7. trinn	1	5	5
16-18	TGiS - Thank God it`s Sunday	6	12	36

Øvrige tiltak

Alder Navn på tiltaket

4-8 Torvastad Barnegospel

5 5 åringer og julevandring

5 5 åringer og påsketreff i kirken

6 1. trinn og julevandring

7 2. trinn og påsketreff i kirken + gudstjeneste og høytider.

HEL samlinger Torvastad

Aldersgruppe

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Gjøre de utviklingshemmede og assistentene deres trygge på oss i kirken og på selve kirkebygget. Inspirert av HEL-visjonen tenker vi at menigheten vår ikke er hel før alle mennesker kjenner seg inkludert og sett. Forkynning, sang og bønn.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 4

Totalt antall timer for alle samlinger: 6

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 6

Ansvarlig

Sokneprest, kantor og menighetspedagog

Kommentarer

Vi har hatt to minikonsertene ute i boenhetene og to samlinger i kirkestuen/kirken. Mini-konsertene var rett før 17. mai og sommeren. Etter dette inviterte de seg selv til kirken, og i høst har de kommet to ganger. Den siste var som en mini-julevandring.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

-Bli trygge på oss ansatte, kirkestuen og kirken -Oppleve at kirken også er deres og at alle er skapt i Guds bilde. -Erfare juleevangeliet. -Erfare bønn og sang/salmer, samt lære om sakramentene (dåp, nattverd).

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

-Dåp -Nattverd -Juleevangeliet -Velsignelsen -Kirkebygget og symbolene -Salmer og orgelmusikk.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

-Be bønner, tenne lys. -Be velsignelsen -Synge -Vandre gjennom kirkebygget og bruke sansene. -Hva som skjer under en gudstjeneste - "leke" en dåp, smake på nattverdoblåt.

Arbeidsmåter

Kantor og menighetspedagog har vært ut forbi boenhetene og spilt keyboard og kornett. Vi hadde med sangark. Første gang var i forbindelse med 17. mai og den andre gangen var en sommerkonsert. Begge gangene hadde vi et veldig variert repertoar, alt fra Kaptein Sabeltann til "Alltid freidig når du går". Samlingene i kirkestuen og kirken har startet med et godt måltid i kirkestuen. Etterpå har vi vandret inn i kirken der vi har snakket om kirkebygget og symboler vi finner i kirken vår. Soknepresten har snakket og vist hva som skjer under en gudstjeneste. Deltakerne har fått smake, kjenne på og spilt rollespill.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

Tal	Oppslutning
------------	--------------------

Totalt oppmøte: 0	Total oppslutning: 0% av 809
-------------------	------------------------------

Kommentar til oppslutning

På utekonsertene ved boenheten møtte vi mange flere enn på samlingene i kirken. Dette har også sammenheng med assistenter, dagsplan, covid-19-pandemien m.m.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

4

Hvilken tilrettelegging ble gjort?

- - Fysiske forhold
- - Sosial tilrettelegging
- - Pedagogisk tilrettelegging

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 3

Frivillige 2

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Ja

Hva var hovedtrekk i denne evalueringen?

Gode tilbakemeldinger! Utgangspunktet for samlingene i kirken var nettopp et ønske fra deltakerne.

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Positivt både for deltakere og ledsagere med et måltid mat med avslappet stemning og tid for en prat. Dette var en fin måte å bygge relasjoner på! Positivt å bruke sanger/salmer om igjen fra gang til gang. Fint at flere ansatte er med slik at ansiktene er kjente når noen kommer tilbake på en gudstjeneste.

Dåp Torvastad**Aldersgruppe**

0

Det er 21 medlemmer i aldersgruppen 0 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

-Bygge relasjoner mellom familien og menigheten -Gi informasjon om menighetens trosopplæring -Reflektere sammen med foreldre om dåp og løfter -Evt bistå med familierådgivning

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 3

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 3

Ansvarlig

soknepresten

Kommentarer

Soknepresten har lagt opp til enkeltsamtaler i stedet for gruppesamtaler. Dette for å kunne se den enkelte familie, og få en ærligere samtale om livet, troen og dåpen.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Møte med foreldrene/foresatte vil bidra til at vi får en samtale med refleksjoner om familiesituasjonen, livet, troen, kirken og dåpen. Foreldrene vil føle seg sett, verdifulle og bevisstgjorte. " Jeg er verdifull, skapt i Hans bilde" jf Salme 8.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

-Dåpsliturgien -Jesus og barna. Mark 10. 13-16, Matt 28.16-20 -Forsakelsen og trosbekjennelsen -Dåpsbefalingen

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

-Delta i liturgien og salmene -Delta i dåpshandlingen Bønn for og med barnet

Arbeidsmåter

-Dåpssamtale Dåpsgudstjeneste Dåpslys Infofolder Bilde av kirken med Vår Far foran og fadderne på baksiden

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
0- år	14	67% av 21
Totalt oppmøte: 14 Total oppslutning: 67% av 21		

Kommentar til oppslutning

Vi har også hatt dåp av en konfirmant. Noen har utsatt dåpen pga pandemien og restriksjonene.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 3

Frivillige 5

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Babysang Torvastad

Aldersgruppe

0-1

Det er 51 medlemmer i aldersgruppen 0-1 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

-Bygge nettverk -Motivere til trosopplæring i hjemmet -Gi barna et godt og kjærlig
Gudsbilde; en Gud som ser dem og elsker dem.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 12

Totalt antall timer for alle samlinger: 12

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 24

Ansvarlig

Menighetspedagog vikar.

Kommentarer

Våren 2020 var det for få påmeldte og babysang ble avlyst. Vi prøvde å gå sammen med
Avaldsnes, men også her var det for få påmeldte. På høsten var det drop in med mulighet for å
gå på torsdagskaféen etterpå. Babysangen var gratis.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Gi ord og trygghet til å praktisere tro hjemmet og i kirken Gjennom sanger, bønner, regler og
rim tar vi opp emnet ” Hvem er jeg” og ”Hvor kommer jeg fra?”

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

-Bordbønn, Aftenbønner

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Sanger: Vi bruke både "gode gamle" og nye. Mange av sangene er hentet fra IKOs "Gynge litte grann", Frelsesarmeens "Bomchickabom" og barnesalmeboka. Rim og regler. Bønn/sangbønn Se vedlegg.

Arbeidsmåter

Vi legger opp til felleskap mellom barn og foresatt. De sitter i ring med barnet foran seg og gjør bevegelser med barna til sanger, bønner, rim og regler. Vi bruker kristne sanger samt klassisk barnesangrepertoar. Måltidsfelleskap i kirkestuen der en kan treffe andre i menigheten Vugge med teppe Dans Bruk av rytmeegg og andre instrumenter.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
0- år	11	52% av 21
1- år	0	0% av 30
Totalt oppmøte: 11		Total oppslutning: 22% av 51

Kommentar til oppslutning

Gjennomsnittlig oppmøte var 4 barn. Blant disse var det barn fra både Torvastad, Norheim og Avaldsnes sokn. Det hang sammen med barselgruppe som de hadde på tvers av sokna.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

Medarbeidere

Torvastad

	Antall
Ansatte	1
Frivillige	0

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Det er både fordeler og ulemper med drop-in tilbud. Det oppleves nok mer uforpliktende å stikke innom, eller å hoppe over en gang hvis det ikke passer, samtidig er det noe utfordrende for den som leder å ikke vite helt fra gang til gang hvem som kan forventes å komme. Det er fint med et gratis tiltak slik at ikke pris hindrer noen fra å komme, men med en påmeldingsavgift kan en også tilby en CD e.l. som gave som kan hjelpe foreldrene med videre trosopplæring i hjemmet.

Besøk på 1,2 og 3 års dåpsdag/ Familiegudstjenester Torvastad

Aldersgruppe

1-3

Det er 81 medlemmer i aldersgruppen 1-3 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Hjelpe dåpsfamilien til å følge opp i dåpsopplæring. Bli bedre kjent med dåpsfamilien
Markere dåpsdagen og oppmuntre de foresatte til å markere dåpsdagen i hjemmet.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 3

Totalt antall timer for alle samlinger: 3

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 9

Ansvarlig

trosopplæringsmedarbeider med frivillige

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Minne barnet om at det er døpt. Barna er en del av et større felleskap. De er Guds barn og med i Torvastad menighet. Bordbønn Kristne barnesanger Barnebønner

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Feire dåpen med en gave fra menigheten.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Ønsket med besøket og gavene er at dårpsfamilien skal få en god relasjon med menigheten.
Oppfordring til bønn og bibelhistorie-lesing i hjemmet.

Arbeidsmåter

Gaver: lårsbok-Bordbrikke 2 årsdag-CD 3 årsdag-Bok

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

Ikke registrert

Oppslutning

Torvastad

Tal Oppslutning

87 107% av 81

Kommentar til oppslutning

Kullet er i følge SKMR 87 personer; 26 døpt i 2019, 31 døpt i 2018 og 30 døpt i 2017.
Gavene ble levert til alle.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 0

Frivillige 1

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Småbarnsklubben " KOR OG LEK" Torvastad

Aldersgruppe

1-4

Det er 115 medlemmer i aldersgruppen 1-4 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Relasjonsbygging Bygge nettverk mellom foreldre og barn, familie og menighet Lære kristne barnesanger og salmer Lære enkle bibelhistorier Oppmuntre til å synge bordvers og be aftnebønn

Omfang

Antall samlinger / samvær : 13
 Totalt antall timer for alle samlinger: 26
 Totalt antall timer samlet for målgrupper: 104

Ansvarlig

Trosopplæringsmedarbeider/kantor og frivillige.

Kommentarer

Selv om klubben har barn som er 1,2 og 4 år fokuset er på 3-årskullet.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Oppmuntre foreldre til å praktisere tro i hjemmet Sanger og fortellinger som har tema om hvor elsket de er av Gud, om skapelsen og at de tilhører vår menighet.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Skaperverket 1. Mos.1 Den barmhjertige samaritan Luk 10, 25-37 Den gyldne regel Matt. 7,12 Jesus stiller stormen Matt 8,23 - 27 Den nye himmelen og jord Åpenbaringen 21,1-5 Juleevangeliet Luk 2, 1-20 Hva er da et menneske Salme 8 Herren er vår Gud 5. Mos. 6, 4-9 Herren er din skygge Salme 21 Jesus tar imot barna Markus 10, 13-16 Bønn Matt.7,7-8 Kast bekymringer på Ham 1. Pet. 5,7

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Lære bibelfortellinger Be og synge bønner Lære å leve et liv i troen

Arbeidsmåter

Bibelhistorie Sang: Å, du som metter liten fugl Det begynner her i toppen Om jeg er liten eller stor Be så skal du få Velkommen til vår kirke Velsign oss Gud Fader Jeg er trygg hos deg Guds kjærlighet er rundt om meg Alt det du vil La oss gå,gå,gå Når du ser en venn Salmer til inngangsprosesjon ved gudstjeneste Hei hei du og jeg Når det stormer Min båt er så liten Vår Gud er så stor Lek Instrumenter Fellesmåltid

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

Ikke registrert

Oppslutning

Torvastad

Tal Oppslutning

8 7% av 115

Kommentar til oppslutning

Vi hadde Kor og Lek både i vår og i høst 2020. I vår var det 12 påmeldte, men i gjennomsnitt hver gang var det bare 7 som kom. Og etter bare to ganger måtte vi avlyse resten pga. korona. I høst var det 13 påmeldt, men i gjennomsnitt ca 8 som kom hver gang. I vår var det flest 4-åringer som deltok, i vår var det flest 2-åringer. Mange av de samme barna blir med videre, noe som tyder på at de er fornøyde. Foreldrene snakker sammen, og det virker som et trivelig tiltak for både barna men også de voksne. Kanskje det hadde kommet flere deltakere hvis det var mer konsentrert på ett eller to årstrinn? F.eks. at vi kunne hatt et småbarnskor for 3- og 4-åringer og ett annet for 4- og 5-åringer. Ellers kunne det gått andre veien, at da ville man bare dele gruppen i to og ikke fått inn flere. Jeg tror folk først og fremst kommer hvis de kjenner andre som går på Kor og Lek.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 1

Frivillige 1

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

MINI-konsert barnehagene Torvastad**Aldersgruppe**

3-6

Det er 130 medlemmer i aldersgruppen 3-6 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Bli kjent med oss som jobber i kirken. Bli kjent med forskjellige kristne barnesanger. Bli kjent med bibelfortellinger. Bygge relasjoner til menigheten. Øke samarbeidet mellom barnehagene og kirken.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 4

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 16

Ansvarlig

Sokneprest, kantor og menighetspedagog

Kommentarer

Utekonserter på parkeringsplassen er et lavterskeltilbud som på sikt vil bygge en bedre relasjon mellom barnehagene og kirken. Her fanger vi opp mange flere barn enn de som evt kommer på andre trosopplæringstiltak.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Møte barnehagebarna og de ansatte. Barna skal kjenne seg trygge. Erfare bibelfortellinger. Lære seg kristne barnesanger og salmer.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Sauen som ble funnet . Advent.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Synge forskjellige kristne sanger og salmer. Synge bordvers. Høre bibelfortellinger.

Arbeidsmåter

Pga pandemien har vi hatt disse konsertene ute på den store parkeringsplassen ved ungdomshuset. Barnehagene har kommet gående eller kjørende og de har blitt plassert i sine kohorter. Sangstunden varer i ca. 30 minutt. Da har soknepresten fortalt en bibelfortelling og vi har sunget forskjellige kristne barnesanger, salmer og andre sanger som passer til tema og årstiden/kirkeårstiden. Etterpå har vi hatt pølse i brød og til jul hadde vi grøt.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

Tal Oppslutning

69 53% av 130

Kommentar til oppslutning

Barn mellom 3 og 6 år var samlet til mini-konsertene.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 4

Frivillige 10

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Stramt og bra opplegg med blanding av kristne og andre barnesanger. Kort bibelfortelling ved sokneprest. Positivt med utendørs arrangement. På konsert nr. 2 fikk barnehagene tilsendt sangene på forhånd.

4-årsbok Barnebibel Torvastad

Aldersgruppe

4

Det er 34 medlemmer i aldersgruppen 4 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Barna skal oppleve kirka som et spennende hus og at Jesus er min venn Opprettholde kontakten med hjemmet og oppmuntre til trosopplæring i familien. Inspirere til å begynne i kor; Torvastad barnegospel og i Kor og Lek

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 4

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 4

Ansvarlig

Trosopplæringsmedarbeider, sokneprest, kantor, kirketjener og frivillige

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Refleksjon over hvor vidunderlig Gud har skapt oss Det er godt å ha en god venn som passer på oss

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Dåp- Matt.28,16-20 Gud har skapt oss-1 Mos.1 Sauen som gikk seg vill-Luk.15,1-7
Himmelriket og de små-Matt.18,1-5

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Delta i liturgi og salmer Lære bibelfortellinger Sanger: En mann med hundre sauer Alle, alle vil vi ha med Om jeg er liten eller stor Bæ, bæ, lille lam Gudstjeneste med utdeling av barnebibel.

Arbeidsmåter

Invitasjoner Skattejakt/undretur i kirken Øving av sanger Fortelling Fruktbord Gudstjeneste med utdeling av Bibel og kirkekaffi

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

Ikke registrert

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
4- år	16	47% av 34
Totalt oppmøte: 16 Total oppslutning: 47% av 34		

Kommentar til oppslutning

Veldig god oppslutning, nesten 50 %. Jeg tror det fungerer bra at vi har samling med trosopplæringen på morgenen, samme dag som gudstjenesten. Da er det enklere for familiene å få det til å passe, siden det er rett etter hverandre.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

	Antall
Ansatte	3
Frivillige	3

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Barabbas Torvastad

Aldersgruppe

6
Det er 40 medlemmer i aldersgruppen 6 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Bli kjent og trygg på hverandre (de skal begynne på skole sammen til høsten), kirken og påskebudskapet.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 1
 Totalt antall timer for alle samlinger: 2
 Totalt antall timer samlet for målgrupper: 2

Ansvarlig

Trosopplæringsmedarbeider

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Vennskap- fellesskap Få høre påskebudskapet

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Påskan; Barabbas (Bibelhenvisning) Sanger: - På Golgata stod det et kors - Halleluja opphøy Jesus - Gud er ikke død, nei!

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Høre og se fortelling Synge sanger Bønn Litt mat (pinneis, kjeks, appelsin, kaffi, vann)
 Koselig aktivitet (perle kors + lete etter påskeegg) Utdeling av Barabbas-bok

Arbeidsmåter

Personlig invitasjon Leke med lege Fortelle ved bruk av Power Point Sang Bønn Verksted
 Mat

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

0

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
6- år	11	28% av 40
Totalt oppmøte: 11 Total oppslutning: 28% av 40		

Kommentar til oppslutning

Ok oppslutning. Jeg endret på datoen etter tilbakemelding fra en mor om at det var barnehageavslutning akkurat denne dagen. Derfor endret jeg til en annen dag, slik at flest mulig kunne bli med.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 1

Frivillige 0

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Barna satt på de første to radene, og foreldrene satt lengre bak. Det var litt uro blant barna, og da var det ikke så lett for foresatte å roe de ned når de satt så langt bak. I år (2021) bør barna sitte sammen med foresatte for å holde ro. Formingsaktiviteten var populær, med at de skulle lage kors av piperensere og tre perler på. Lurt å sjekke dato på forhånd, at det ikke krasjer med barnehageavslutning eller annet.

MFO - Menighetens Fritids Ordning Torvastad

Aldersgruppe

6-9

Det er 136 medlemmer i aldersgruppen 6-9 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Bli kjent med Bibelfortellinger Bli kjent med bønn og sang Bygge relasjoner til menigheten

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 19

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 76

Ansvarlig

Menighetspedagog, MILKere, konfirmanter og frivillige pensjonister

Kommentarer

Vi tar utgangspunkt i kjernetekstene og bruker en eller to hver gang vi har MFO.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Erfare bibelfortellinger. Snakke og synge om tro Bli trygg på at MFO er en god plass å være.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Fadervår Jesus hos Marta og Maria Luk. 10, 38-42

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Barna skal kjenne seg elsket av Gud og at de føler de hører til fellesskapet i vår kirke. Vi vil lære de å be og fortelle spennende fortellinger fra Bibelen. De må ta hensyn til hverandre og samarbeide. Vi vil synge sammen og de vil være aktive og kjenne at de har et godt fellesskap med hverandre.

Arbeidsmåter

Vi er samlet alle i begynnelsen av dagen. Men etterhvert deles barna inn i forskjellige grupper som de på forhånd har valgt seg. På formiddagen jobber/synger/danser de ut fra Bibelfortellingene vi bruker. På ettermiddagen er de aktive i forskjellige grupper (fysisk, matlaging, kunst og håndverk....)

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

0

Oppslutning

Torvastad

Tal Oppslutning

25 18% av 136

Kommentar til oppslutning

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 4

Frivillige 5

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Det fungerer bra å skrive at de må velge aktivitet med 1. prioritet og 2. prioritet, slik at vi kan flytte over noen på andre grupper der hvor det er mange påmeldte på samme gruppe. Det er veldig populært med baking, så høst hadde vi to bakegrupper: bollebaking og julekakebaking, og på begge gruppene var det mange påmeldte.

SUPERONSDAG 1-13 år Torvastad

Aldersgruppe

6-13

Det er 275 medlemmer i aldersgruppen 6-13 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Bli kjent med søndagens tekst (dette gjelder 5.-7. trinn) Bli kjent med bibelfortellinger (dette gjelder alle inkludert foreldre) Bli kjent med kristne sanger og sanger som vi synger ved de forskjellige høytidene Lære å be Bygge relasjoner til menigheten

Omfang

Antall samlinger / samvær : 6

Totalt antall timer for alle samlinger: 36

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 288

Ansvarlig

Menighetspedagog, sokneprest og trosopplæringsmedarbeider. KFUK - KFUM og frivillige er med i deler av dagen.

Kommentarer

Vi bruker søndagens tekst og kjernetekstene hver gang vi har SUPERONSDAG (se vedlegg)

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Snakke og synge om tro Erfare bibelfortellingene Bli trygg og erfare at det er en god plass å være når en er med på dette tiltaket, enten som liten eller som skoleelev

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Fadervår Velsing oss Gud Fader

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Barna (og foreldre) skal kjenne på kroppen at de hører til i et fellesskap i vår kirke og de skal kjenne at de er elsket av Gud. Målet er å lære ALLE å be. Vi har også mål om at de skal lære flere spennende fortellinger fra Bibelen. Alle må ta hensyn til hverandre og samarbeide. Vi lager middag sammen, vi synger sammen og alle er aktive. Målet er at alle skal kjenne at de har et godt samarbeid og at vi er i et godt fellesskap.

Arbeidsmåter

5.-7.trinn kommer kl.1215 og da får de nystekte lapper/vafler. Etterpå har vi trosopplæring og leser/snakker om søndagens tekst. Vi ber sammen. Deretter lager de middagen som de serverer/selger til familiene som kommer kl.1600. Etter middagen samles alle til trosopplæring. Da bruker vi kjernetekster. Vi synger og ber. 1-5 åringene har da KOR & LEK, mens 1.-7.trinns elevene går i KOR og deretter fysiskaktivitet/språkkurs. Alle avslutter med en bønn får de går hjem.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

KORONA: Nei, avlyst på grunn av restriksjoner eller smittevern hensyn i forbindelse med korona-pandemien

Hvis nei, gi utfyllende kommentar

I dette tiltaket har me servering av middag og store og små kjem for å bli med. Me har ikkje hatt tiltaket etter at Noreg stengte ned i mars 2020. Likevel har me på hausten 2020 samla 2 - 3 jenter frå mellomtrinnet til trusopplæring. Dei har også laga maten til Kor & lek seinare på kvelden.

Dåpsskolen -1.trinn Torvastad

Aldersgruppe

7

Det er 31 medlemmer i aldersgruppen 7 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Barna skal bli bedre kjent med bibelfortellinger. De skal få relasjon til menigheten de er døpt inn i. Framføring av bibelversene vi brukte i undervisningen og som de lærte Barna blir sett og hørt. Finne et språk for sitt eget liv- og troshistorie.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 8

Totalt antall timer for alle samlinger: 11

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 11

Ansvarlig

Trosopplæringsmedarbeider

Kommentarer

De syv første samlingene foregår på skolebygget i SFO tiden. Siste samling, hvor de vise noe av hva de har lært (bibelvers og sang), og får gave/diplom, er på gudstjenesten.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Bli kjent med kirkens symboler og reflektere over fortellinger. Du er unik Du er aldri glemt av Gud + Min hjelp kommer fra Herren Venner/venner + Tilgivelse fra Gud og mennesker-oppøving av etisk bevissthet. Jesus ser deg + Guds kjærlighet til den enkelte Jesu allmakt (har makt over naturkreftene), han kan bevare oss gjennom farer. Undring over sansene Han er med oss alle dager

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Bibelhistorier: Gud skapte verden 1 Mos 1 (1.Mos1,26a) Josef 1.Mos 37,3-4; 39 21-23; 45,1-15 (Salme 121,2) (Sakkeus 19,1-10 (Luk. 19,10) Sauen som ble funnet-Luk.15:1-7 (Joh.10,14a) Jesus stiller stormen Mark.4,35-41 (Salm.50,15) Bartimeus-Mark.10:46-52 (1.Pet.5,7) Misjonsbefalingen (Matt.28,19a+20) Sanger: Hvem har skapt alle blomstene Vår Gud er så stor Jeg er trygg hos deg Sakkeus var en liten mann Om jeg er liten eller stor Ikke en , ikke to, ikke tre, men alle. Gud er mektig Når det stormer Bølger så store (Gynge mer) La oss se (Gynge mer) Gud er god Jeg har en engel som følger meg Jesus her er jeg send meg Bli med ut å gå (Gynge mer)

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Bønn Kunne be om tilgivelse Misjon Delta i liturgien og sanger Høre bibelfortellinger Delta i gudstjenesten

Arbeidsmåter

Bibelfortellinger Leke sammen Bønn Sang Drama PowerPoint Hobby aktiviteter Utdeling på gudstjenesten: Arbeidsboken "Alle gode ting" og diplom Invitasjon

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

0

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
7- år	9	29% av 31
Totalt oppmøte: 9 Total oppslutning: 29% av 31		

Kommentar til oppslutning

Ok oppslutning

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

	Antall
Ansatte	1
Frivillige	1

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Dette tiltaket ble avlyst underveis pga korona, men vi fikk gjennomført over halvparten av samlingene før alt ble stengt. Det fungerer bra å være to voksne, og det fungerer bra å engasjere barna med spørsmål og formingsaktiviteter.

Peter-samling- 2.trinn Torvastad

Aldersgruppe

8

Det er 28 medlemmer i aldersgruppen 8 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Lære om Pinse. Lære bibelhistorien om Peter, og utfordre dem på å se at vi er i dag menneskefiskere, akkurat som Peter.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 1

Totalt antall timer for alle samlinger: 2

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 2

Ansvarlig

Trosopplæringsmedarbeider

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Få høre om pinsen. Hva skjedde, og hvilken betydning får det for oss i dag? Du kan bli brukt av Gud.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Pinsen; Peter (Bibelhenvsning) Sanger;

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Høre og se fortelling Synge sanger Bønn Litt mat Aktivitetssløype og spm. fra fortellingen (quiz) Utdeling av Peter-bok

Arbeidsmåter

Personlig invitasjon Leke med lego Fortelle ved bruk av Power Point Sang Bønn Aktiviteter og quiz Mat

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

0

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
8- år	11	39% av 28
Totalt oppmøte: 11 Total oppslutning: 39% av 28		

Kommentar til oppslutning

Ok+ oppslutning. Hadde to samlinger, fordi vi måtte dele opp gruppene i kohorter (en kohort fra hver klasse), siden vi hadde det på skolen. Fem barn fra den ene kohorten og 6 barn fra den andre. Kanskje litt ukjent tiltak for barna, derfor få påmeldte.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

	Antall
Ansatte	1
Frivillige	3

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Det fungerte bra å ha med frivillige. Lurt å kutte ned på antall "slides" på PowerPointen, for den var ganske lang, og det så ut til at noen av barna kjedet seg. Men det fungerte bra å ha quiz, bønneundervisning og aktivitet med "blomster i vann", og at de rullerte på de tre gruppene.

Dragekjemperne 4-trinn Torvastad

Aldersgruppe

9

Det er 37 medlemmer i aldersgruppen 9 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Gi barna muligheten til å oppleve noe spennende sammen med andre på egen alder, og i en kristen ramme. Gi barna tilhørighet og kjennskap til naturen i samarbeid med den lokale KRUK/M-speidergruppen.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 16

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 16

Ansvarlig

Trosopplæringsmedarbeider, prest og i samarbeid med speideren.

Kommentarer

Dragekjemperne vil innebære overnatting og aktiv deltakelse på gudstjenesten.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Bidra til at barna lærer om egne evner og krefter slik at de kan være med på å gjøre verden til et bedre sted. Gjennom lek, samtaler, samarbeid, konkurranser og det å vente på tur, vil barna etter hvert lære å opptre rettferdig, løse problemer og erfare demokratiske avgjørelser.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Presentere og gjennomgå kristne symboler, bibeltekster og Vår Far.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

I løpet av de to dagene man er samlet synger man, lager gudstjeneste, ber bønner, bordvers og deltar i rollespill der kristne symboler brukes som nøkler til å bekjempe "drager". Man gjennomfører også morgen- og kveldssamling.

Arbeidsmåter

Aktiviteter inne og ute. Rollespill i skogen, tenne bål, delta i lek, aktivitetsløyper, spill, samarbeid og samtaler.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

0

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
9- år	40	108% av 37
Totalt oppmøte: 40 Total oppslutning: 108% av 37		

Kommentar til oppslutning

Vi hadde Dragekjemperne for både 3. og 4. trinn i 2020, fordi Speideren ønsket det da de alltid har 3. og 4. trinn samlet på sine samlinger. De synes det var kjekt å kunne få til å ha Dragekjemperne sammen. Veldig god oppslutning uansett. Men neste år bør vi gå tilbake til ett trinn igjen, syns jeg, slik at vi lettere klarer å se hver enkelt. Hvis ikke bør vi ha med mange flere voksne.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

	Antall
Ansatte	3
Frivillige	5

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Barna koste seg, de fikk laget skjold og vært med og kjempet mot Dragen. De var litt slitne på slutten av dagen, når de skulle planlegge gudstjenesten. Ha denne planleggingen tidligere på dagen heller, slik at de er mer opplagde til det.

Spre glede med tårnagenter-besøk på sykehjemmet Torvastad

Aldersgruppe

9

Det er 37 medlemmer i aldersgruppen 9 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Reflektere over troens rolle i hverdagen. Spre glede, tro, håp og kjærlighet til mennesker

Omfang

Antall samlinger / samvær : 1

Totalt antall timer for alle samlinger: 2

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 2

Ansvarlig

trosopplærer med prest og diakoniutvalg

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Relasjoner Hjelp andre /Gjøre hverandre gode

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Bibelhistorier: "Fotvasken" Joh.13,1-17 "Dobbelte kjærlighetsbud" Matt 22:37-40

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Bibel Bønn Felleskap Diakonalt oppdrag

Arbeidsmåter

Hobbyaktiviteter som kan være til glede for folk på sykehjem. Bønnekort og blomster til de syke Sang

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

KORONA: Nei, avlyst på grunn av restriksjoner eller smittevern hensyn i forbindelse med korona-pandemien

Hvis nei, gi utfyllende kommentar**Tårnagenthelg - 3.trinn Torvastad****Aldersgruppe**

9

Det er 37 medlemmer i aldersgruppen 9 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Få eierforhold til kirken Lære Bibelens sentrale historier. Erfare gudstjenestefeiring ved aktiv deltakelse. Gi 8-åringene en opplevelse av spenning og trygghet i kirka. Lære om høytider- Påske, Kristi Himmelfart, Pinse

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 9

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 9

Ansvarlig

trosopplærer og sokneprest

Kommentarer

I år fokuserte vi på (Pinse-høytiden.)

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Reflektere over kirken, symboler, kristendom. Hvem er Jesus for meg? Hva har påsken, kristi Himmelfart og pinsen å si for meg og mitt liv?

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Kirkehuset-kunst og symboler Sakramenter-dåp og nattverd Misjon Disippelskap og etterfølgelse "Let, så skal dere finne" Matt 7:7 Undring over frelseshistorien-Gud har en plan "Pinsedag" Apg. 2. 1-13 eller påske .. eller De første kristne-Saulus, en forandret mann Ap.gj. 9. 1-31

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Delta i liturgien Synge Utforske Vandre Arbeide med fortellinger Stille spørsmål og komme med egne tanker/lærdom fra Bibeltekstene. "Hvilken betydning får det for mitt liv idag?"

Arbeidsmåter

Symboljakt Be bønner Sang Aktiviteter og lek Mat Verksted Fortellinger og samtaler Løse oppdrag og mysterier. (se egen plan)

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

KORONA: Nei, avlyst på grunn av restriksjoner eller smittevern hensyn i forbindelse med korona-pandemien

Hvis nei, gi utfyllende kommentar

Tårnagentklubb - 3.trinn Torvastad

Aldersgruppe

9

Det er 37 medlemmer i aldersgruppen 9 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Forberede til Tårnagent helg Bli dypere kjent med bibelhistorier

Omfang

Antall samlinger / samvær : 5

Totalt antall timer for alle samlinger: 9

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 9

Ansvarlig

trosopplærer

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Bibelen – bok der vi finner mange oppdrag og mye spenning

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Oppdrag: 1. Skapelsen og syndefallet 1.Mos. 2. Abraham 3. Josef 4. Moses 5. David

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Bønn og velsignelse Sang: Tårnagentsang, Gud er ikke død nei. Det betyr langt mer. Be, så skal du få. Mission Påskesalmer

Arbeidsmåter

Fortelling Drama Samtale og refleksjoner Agentjakt for å løse mysterier fra Bibelen Matfellesskap

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

KORONA: Nei, avlyst på grunn av restriksjoner eller smittevern hensyn i forbindelse med korona-pandemien

Hvis nei, gi utfyllende kommentar

5.klasse Vi møtes på skolen, i kirken lørdag og søndag og deler ut Det Nye Testamentet. Torvastad

Aldersgruppe

10

Det er 40 medlemmer i aldersgruppen 10 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Stimulere barna til selvstendig lesing av Det Nye Testamentet. Barna skal oppdage Det Nye Testamentet sitt skattkammer. Vekke nysgjerrighet og undring over NT mangfoldige innhold.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Totalt antall timer for alle samlinger: 5

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 5

Ansvarlig

menighetspedagog og sokneprest

Kommentarer

Vi starter med undervisning i klasserommet. Her forteller vi om hvordan Bibelen er bygget opp og hva den handler om, sentrale fortellinger fra både gamle og nye Testamentet. Lørdagen kommer de som vil og får mer undervisning fra hele Bibelen. Vi snakker mer om de sentrale fortellingene, nå med vekt på Jesus liv og lære. Vi forbereder søndagens gudstjeneste og hva de kan/skal bidra aktivt med.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Få kunnskap om Bibelen/Det Nye Testamentet og at de er en del av dette. Barna skal kunne bruke Det Nye Testamentet

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Bruker søndagens tekst Mark 4. 26 - 34 Lukas 8 Matt 13. 10 - 23 Salmer som passer til.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Barna teltak aktivt i liturgien og salmene på gudstjenesten. De er aktivt med på bønn og bibellesningen. De er aktivt med og får ansvar. De lærer seg salmer og er forsangerer på noen av de. Gudstjenesteforberedelser og gudstjenestefeiring De er aktivt med på bønnevandring.

Arbeidsmåter

Vi møtes først på skolen, deretter på lørdagen og til slutt søndagen der de får Det nye Testamentet. Vi underviser barna, men etter hvert er de aktivt med. De kan stille spørsmål som de får svar på i forhold til Bibelen og søndagens tekst. BArna kan bli tatt med på prekenen søndagen. De får tildelt praktiske oppgaver som de mestrer og kan utføre under gudstjenesten.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

Ikke registrert

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
10- år	13	32% av 40
Totalt oppmøte: 13 Total oppslutning: 32% av 40		

Kommentar til oppslutning

Ok oppslutning. Kanskje litt få fordi mange av barna er redde for at de må stå foran alle på gudstjenesten, og ikke har så lyst til det? Kanskje litt flaut i den alderen?

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 4

Frivillige 2

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Vi hadde alt på søndag. Det begynte kl. 9 på søndagen, og så var det opplegg frem til gudstjenesten begynte.

Gitarkurs og trosopplæring = sant Torvastad

Aldersgruppe

10-10

Det er 40 medlemmer i aldersgruppen 10 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Gjennom kristne sanger vil barna også lære å spille gitar. Få samtaler gjennom tekstens budskap. Bygge relasjoner til barna og skolen. Bygge omdømme.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 10

Totalt antall timer for alle samlinger: 10

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 10

Ansvarlig

Menighetspedagog

Kommentarer

Dette var vårt første år med dette trosopplæringstiltaket. Vi har en pandemi som pågår. Den påvirker oss alle.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Oppleve vennskap og fellesskap. Oppleve læring. Få kunnskap om tekstene i sangene vi bruker.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Lære tekstene på kristen barnesanger. Lære tekstene på julesanger.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Synge og spille gitar. Samtale om tekstene.

Arbeidsmåter

Rett etter skoletid kom menighetspedagogen til skolen. Vi åt litt frukt og stemte gitarene. Satt i en stor sirkel og barna lærte seg å spille gitar.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
10- år	4	10% av 40
Totalt oppmøte: 4		Total oppslutning: 10% av 40

Kommentar til oppslutning

Rett etter skoletid er der flere aktiviteter som 4. trinns elevene kan være med på. Invitasjonen kom også sent ut.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad**Antall**

Ansatte 1

Frivillige 0

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Ja

Hva var hovedtrekk i denne evalueringen?

Dette må vi fortsette med. Barna lærte å spille gitar, men også å synge. Positive foreldre som også "frisket opp" gamle gitarkunster.

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Pga pandemien måtte barna sitte langt fra hverandre. Da var det vanskelig å lære av hverandre. Sangene vi brukte fungerte bra. Svært populært å lære julesangene.

KodeB-klubb for 5.trinn Torvastad**Aldersgruppe**

11

Det er 33 medlemmer i aldersgruppen 11 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Gjennom å gi kjennskap til Bibelen som en historisk og levende bok, vekke nysgjerrighet og undring over Bibelens mangfoldige innhold.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 5

Totalt antall timer for alle samlinger: 8

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 8

Ansvarlig

Menighetspedagog

Kommentarer

Vi møtes i kirken. Siste samling er med foreldre, søsken og evt besteforeldre.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Hvem er Gud og hvordan virker han i dag i barnas liv. Barna bygger relasjoner og vennskap gjennom samtaler og praktiske oppgaver. Bibelen har betydning i deres liv og de er en del av en større enhet.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Barna blir kjent med Bibelen og den treenige Gud. Forskjellige personer fra Bibelen. De blir kjent med sakramentene vi har i vår kirke. Bønn Vår Far Matt 6.6-13

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

De lærer å be og å bruke Bibelen gjennom sang og forskjellige fortellinger, oppgaver som må løses. Her kreves samarbeid og de må ta hensyn til hverandre og hjelpe hverandre.

Arbeidsmåter

Barna er aktive og må samarbeide om forskjellige oppgaver som de må løse med hjelp av Bibelen og egen kunnskap. Vi har spørsmål og samtaler om de forskjellige tema vi går gjennom når vi er samlet. Siste samling er baking av BIBEL kake som foreldre er med å spiser. Da går vi gjennom de vi har lært og det er barna som har regien på dette.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Nei - avlyst før gjennomføring (planlagt å gjennomføre, men hadde ikke ressurser da det skulle inviteres)

Hvis nei, gi utfyllende kommentar**Lys Våken - 6.trinn Torvastad****Aldersgruppe**

11

Det er 33 medlemmer i aldersgruppen 11 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Erfare at kirken er mitt hus. Kjenne trygghet og erfare å bli sett og hørt. Skape tilhørighet til kirka ved at barna får være i kirkerommet et helt døgn.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2
 Totalt antall timer for alle samlinger: 16
 Totalt antall timer samlet for målgrupper: 16

Ansvarlig

trosopplæringsmedarbeider, sokneprest, kantor og frivillige

Kommentarer

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Få inspirasjon til å være LysVåken overfor seg selv, Gud og andre. Hvem er Jesus for meg?
 Erfare at de kan være hele seg sammen med Gud.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Vi brukte ikke søndagens tekst. Men valgte å gå for tema: Lys Bibeltekster om lys.
 Sakramentene: Dåp. Liturgiske farger. Kirkebygget

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Den gylne regel -Matt7:12 Lys i Bibelen: 1. Mos 1,3 Salme 119,105 Johannes 8,12 Matteus 5,14a 1.Joh 1,5 1.Joh 1,7 Salme 36,10 Jesaja 2,5 Joh.1,9 Joh.12,46 2. Kor.4,6 4.Mos 6,25
 Delaktig i forberedelsen og selve gudstjenesten Bønn og lystenning Utforske hele kirken og gravplassen

Arbeidsmåter

Bønn Sanger: "Hva er det som banker og banker", "Kristus er verdens lys" Drama Aktiviteter og lek Mat Gudstjeneste verksted + kirkecaffi tilbredning Undring over det som er i kirken og ute på gravplassen Fortelling og samtale Overnatting i kirken Gudstjeneste feiring Film Egen plan

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

Ikke registrert

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
11- år	18	55% av 33
Totalt oppmøte: 18 Total oppslutning: 55% av 33		

Kommentar til oppslutning

God oppslutning! Vi gjennomførte også Lys Våken i januar 2020 (vi flyttet tiltaket fra des. 2019 til jan 2020), og der var det 11 deltakere, 4 ansatte og 5 frivillige.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 4

Frivillige 4

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Det fungerte bra med ha leker både ut og inne, spise pizzasnurrer som foresatte hadde laget, og trosopplæringen forøvrig med bl.a. øving til gudstjeneste.

Klubb-78 Torvastad

Aldersgruppe

13-14

Det er 57 medlemmer i aldersgruppen 13-14 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Oppløve felleskap og kjenne seg trygg på andre. Bli fortrolig med fortellingene fra Bibelen og innholdet i troen. " Hvem er jeg?" kan være ett tema som tar opp kropp, selvbilde og identitet.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 3
Totalt antall timer for alle samlinger: 6
Totalt antall timer samlet for målgrupper: 12

Ansvarlig

Menighetspedagog i samrbeid med KFUK - KFUM

Kommentarer

I vår hadde vi oppstartsmøte og denne høsten skal menighetspedagogen være med på 3 av 7 samlinger i Klubb78.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

-Oppleve felleskap,identitet, samarbeid og Guds kjærlighet gjennom tro på den treenige Gud. -" Hvem er jeg?" knyttes opp mot skaperverket og den treenige Gud. Barn i denne alderen sitter med mange spørsmål som det er naturlig å trekke inn. -Kristen tru i praksis Advent og jul

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Herrens bønn Matt.6,6-13 Dåpsbefalingen Matt.28,16-20 Bønn,klage og tillit Salme 71 Den gyldne regel Matt 7,12 De ti bud 2. Mos.19,20;20,1-20 Jesus som etisk forbilde Kol.3,12 Advent Jes 9,2-7 .

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Vi ber Fadevår sammen. Lærer barna å be på egen hånd. Vi bruker Bibelen. Vi synger kristne sanger,og lærer respekt og toleranse for egne og andres liv. Lære barna å kjenne til trosbekjennelsen En må se artiklene opp mot barnas liv og livserfaringer

Arbeidsmåter

Vi er alle samlet, og deler oss inn i smågrupper hvor en voksen person er med og tar ansvar. Spørsmål og svar. Kahoot Samtaler om aktuelle tema og spørsmål.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

KORONA: Nei, avlyst på grunn av restriksjoner eller smittevern hensyn i forbindelse med korona-pandemien

Hvis nei, gi utfyllende kommentar

Konfirmasjonsundervisning Torvastad

Aldersgruppe

15

Det er 36 medlemmer i aldersgruppen 15 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Arbeide helhetlig med Bibelen, eget liv, praksis og kirkens tro. Gi mot og inspirasjon til å leve som kristen. Gi konfirmentene oppdragelse og tro på deg selv til å møte utfordringer i livet. Gi de utfordringer og medvirkninger til livstolkning og livsmestring gjennom kristendommen.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 32

Totalt antall timer for alle samlinger: 90

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 90

Ansvarlig

Menighetspedagog, sokneprest, kantor, MILKere og frivillige

Kommentarer

Mange ting har blitt annerledes. Vi legger stor vekt på dette året ut fra at vi " mister " mange av ungdommene etter at de begynner på videregående skole. Nesten alle ungdommene på Torvastad konfirmerer seg i kirken. Derfor må vi bruke denne tiden godt til trosopplæring. Vi bruker KONF.NO i vår undervisning av konfirmentene. Sender ut sms/ mail mandagene og når det ellers trengs. Vi har en lukket FB side, der bilder og info blir lagt ut i tillegg til sms og mail. På MØTEPLANEN som blir sendt ut til konfirmentene og foreldrene høst og vår står de forskjellige tema som en underviser i. Vi har to foreldremøter hvor vi går nøye gjennom hva som skjer i konfirmasjonsåret.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Vi prøver å legge til rette for at konfirmentene får utvikle og vokse i si tro på den treenige Gud. At de vil erfare og forstå hva dette betyr i deres liv og utvikling. De får anledning til å reflektere over sine egne liv i lys av den kristen tro, vår kirke, trosbekjennelse, sakramenter, med andre ord: hele menneskelivet på godt og vondt. Gud har med hele livet å gjøre.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Konfirmentene får lære om tradisjonen og historien til vår kirke og hva som skjer på en gudstjeneste. De lærer om og hva trosbekjennelsen betyr og brukes til i vår kirke. Sakramentene står sentralt i konfirmasjonstiden. Budene og Fadervår også. Konfirmentene lærer å være aktivt med på Gudstjenestene. De må gjøre forskjellige tjenester. På aktivitetdagen lager konfirmentene egne Kristuskranser (M Lønnebo) Budene 2. Mos

19,20; 20,1 - 20 Fadervår Matt 6. 6-13 Dåp og misjonsbefalingen Matt. 28,16-20 Nattverden Matt. 26,26-29 Den lille Bibelen Joh. 3,16 Den gyldne regelen Matt. 7,12 Det dobbelte kjærlighetsbud Matt. 22,37-40 Pinse Apg.2,1-13 Skapelsen 1. Mos. 1,1-3,24 Jesus som 12-åring i tempelet Luk.2,41-52

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Konfirmantene får erfaring med bønn og betydningen av å kunne be på egenhånd. Bibelen blir brukt i undervisningen med håp om at de også bruker den på egen hånd hjemme.

Konfirmantene gjør en aktiv tjeneste på gudstjenestene. (tekstlesning,lystenning,offerinnsamling m.m.) Konfirmantene er med på fasteaksjonen og misjonsprosjektet vi nå skal begynne på i vår menighet. Konfirmantene har eget salmehefte som vi bruker under forskjellige anledninger, samlinger og på gudstjenester og TGIF.

Arbeidsmåter

Dette året ble ting annerledes pga nedstengningen fra mars 2020. Egen plan for vår. Ukesamlinger med undervisning Leir- -Høyt og Lavt Klarepark - Nedstrand(2 dager) Gudstjenester Fasteaksjon - digitalt pga pandemien Samtaler/enkeltsamtaler med menighetspedagog. Samarbeid med Good News, speider og Klubben (KFUK - KFUM), Diakoniutvalget og Misjonsutvalget.

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

KORONA: Dette er et endret eller nyopprettet tiltak som følge av koronarestriksjoner. Dette gjelder enten tiltaket har blitt rent digitalt, blitt gjennomført på annen måte fysisk eller i en kombinasjon av digitalt og fysisk.

Antall digitale deltakere

0

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
15- år	37	103% av 36
Totalt oppmøte: 37 Total oppslutning: 103% av 36		

Kommentar til oppslutning

Me fekk ha nokre samlingar før Noreg blei stengt ned i mars 2020, og me klara også å møtast i august 2020. Konfirmasjonen blei gjennomført i slutten av september.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 5

Frivillige 7

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Ja

Hva var hovedtrekk i denne evalueringen?

Dette har vore eit heilt spesielt år. Tilbakemeldinga har vore positive.

MILK Torvastad

Aldersgruppe

15

Det er 36 medlemmer i aldersgruppen 15 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Integrere de som har vært konfirmant i menighetens arbeid etter konfirmasjonstiden. Lære de opp til å bli ledere og ta medansvar i menighet og samfunn. Deltakerne skal bli bevisste på seg selv og andre, bevisste på sine egenskaper og bevisste på at Gud har bruk for de alle som en.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 6

Totalt antall timer for alle samlinger: 30

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 30

Ansvarlig

Menighetspedagog i samarbeid med ungdomsarbeider i KFUK - KFUM

Kommentarer

Menigheten har utfordringer med å holde på ungdommene etter konfirmasjonen. Dette er ett tiltak som prøver å snu denne utviklingen.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Hele menneske skal utvikle seg og ta ansvar. Lære å reflektere slik at deltakerne utvikler seg som menneske og leder. Å utvikle kristne, modige og kreative mennesker som skal være med å få utrolige ting til å skje.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Jesus som lederideal: Joh. 13,12 - 17 Joh. 21,15-17 Guds bilde av deg: 1. Mos 1, 26 - 27, Salme 139, 13 - 16, Joh. 10.11 - 16 Menigheten som kroppen: 1. Kor 12, 12- 26

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

MILKerne er aktivt med på TGiF, utvalg og styrer i menigheten og i KFUK - KFUM. De er aktivt med på leirer og undervisningopplegg (blindebukk) for konfirmantene.

Arbeidsmåter

MILKarane er med i forskjellige styrer og tar del i praktiske oppgaver gjennom året. Oppgaver dei har: Medlem i styrer: Trusopplæring, Klubben, tensingkor, TGiF (Ungdomsgudsteneste) journalistisk arbeid som å skrive til "kjerkebladet", vera fotograf, leiar på konfirmasjonsweekendane, anna konf arbeid. mm

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Antall digitale deltakere

4

Oppslutning

Torvastad

	Tal	Oppslutning
15- år	4	11% av 36
Totalt oppmøte: 4 Total oppslutning: 11% av 36		

Kommentar til oppslutning

Den var liten/dårleg. Dette er eit "trinn" som sjelden er med på aktiviteter/trusopplæring. Men dei 4 som var med - var flinke.

Hvor mange deltakere fikk individuell tilrettelegging?

0

Medarbeidere

Torvastad

Antall

Ansatte 2

Frivillige 0

Er det gjennomført evaluering blant deltakerne?

Nei

Hva fungerte bra? Hva kan forbedres? Tips til neste år?

Lære ungdommane til å svara på meldingar dei får.

Passive tiltak (gjennomføres ikke i år)

You Rock 7. trinn Torvastad

Aldersgruppe

13

Det er 30 medlemmer i aldersgruppen 13 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Barna har forskjellige "ryggsekker" og med disse ryggsekkene dannes/skapes våre liv. Barna skal få vite og erfare at de er verdifulle hver på sin måte. De er unike og er elsket av den treenige Gud.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 1

Totalt antall timer for alle samlinger: 5

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 5

Ansvarlig

Menighetspedagog m MILKere og konfirmanter

Kommentarer

I startgropa og planlegges til våren 2017. Menighetspedagogen vil ha et samarbeid med soknepresten og frivillige (pensjonister med livserfaring) som kan svare på og ha samtale med barna.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

Bygge opp selvbilde og bygge relasjoner til andre mennesker.Få mer kunnskap om bønn og inspirere til å be selv. Tema som "død og sorg", "død og håp", "godt og vondt" m fl. vil være med på denne samlingen.Med andre ord sentrale dimensjoner ved menneskelivet. Her skal disse tunge temaene snakkes om i grupper og spørsmål kan stilles.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Vi vil be sammen og bli kjent med forskjellige personer fra Bibelen som kan knyttes opp til temaet vi har. Matt 6,6-13 Matt 7,12 Joh 14,6 Joh 20,24-29

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

Bønn og Fadervår. De vil lære at Gud er kjærlighet og at de er elsket. De vil føle seg inkludert og med i et større fellesskap. De står ikke alene med sine utfordringer. Barna deltar i en "mini" gudstjeneste som avslutning på denne samlingen.

Arbeidsmåter

Vi vil samles en dag/lørdag. Felles undervisning og samtaler i grupper. Her er det voksne som leder hver sine grupper. Felles måltid. Avslutte med en "mini" gudstjeneste.

TGiS - Thank God it`s Sunday Torvastad

Aldersgruppe

16-18

Det er 96 medlemmer i aldersgruppen 16-18 år

Mål - Hva er formålet med tiltaket?

Dette året ble TGiF til TGiS. Dette pga stillingsprosentene til ansatte. Vi ønsker også å øke ungdomsprosenten på søndagens gudstjenester. Vi bruker dagens tekst, men tilrettelegger mer for ungdommene. Vi vet at det er vanskelig å nå ungdommene på videregående skole, men vi håper og tror at vi skal klare å bygge opp dette etter hvert. Målet er å nå ut til ungdommene og arbeide for at de blir en del av kirken vår, at de får oppleve Guds kjærlighet og personlig vekst. Vi vil også prøve å knytte bånd til andre menigheter i distriktet. VI inviterer alltid et kor og ungdommene fra en annen menighet til å være aktivt med under TGiS. KFUK - KFUM sin KLUBB er aktive etter ungdomsgudstjenesten.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 6

Totalt antall timer for alle samlinger: 12

Totalt antall timer samlet for målgrupper: 36

Ansvarlig

Menighetspedagog, sokneprest, undomsarbeideren i KFUK-KFUM

Kommentarer

Vi prøver å nå ut til ungdommer opp til 18 år, men ser at det har vi ikke lykket med til nå! VI nytter FB og de sidene vi har der som invitasjon. (fra 10. trinn tom 3.(!) trinn på videregående) VI inviterer andre kor fra andre menigheter. Tensingkoret Good News og speiderne har oppgaver under gudstjenestene. Vi skal evaluere om vi skal fortsette på søndagene eller gå tilbake til fredagene i slutten av 2018.

Tema/innhold: Livstolkning og livsmestring

På disse TGiSene vil vi legge til rette for at ungdommene kan se seg selv og at de er en del av et større skaperverk. Ungdommene får stille spørsmål med " liv og lære" og sammenhenger knyttet opp til seg selv og andre.

Tema/innhold: Kirkens tro og tradisjon

Ungdommene teltar aktivt på TGiS Gudstjenesten og lærer kirkens liturgi og kirkens ritualer å kjenne. Ungdommene er aktivt med under trosbekjennelsen, nattverden, Fadervår og bønnevandringen. De kommer også med forslag på hvem de ønsker skal holde talen og hvilke kor som skal være med.

Tema/innhold: Kristen tro i praksis

De er aktivt med på det som skjer på en gudstjeneste. Forskjellen er at på TGiSene har vi eget band og forsangere som består av ungdommer. Vi har nattverd og bønnevandring på hver TGiS. Good News fra KFUK - KFUM Torvastad er alltid med. I tillegg inviterer vi alltid et kor fra en annen menighet.

Arbeidsmåter

Vi har et TGiFstyre som består av voksne og ungdommer. Vi kommer sammen og planlegger TGIF gudstjenesten et par uker før. Ungdommene kommer med forslag på tema, sanger og evt taler. Speiderne og Klubben i KFUK - KFUM er også en del av TGiS. Vi samarbeider med Avladsnes, da ungdommene fra både Torvastad og Avaldsnes går på samme ungdomsskole.

Øvrige tiltak

Torvastad Barnegospel Torvastad

Aldersgruppe

4-8

Det er 163 medlemmer i aldersgruppen 4-8 år

Kommentarer

Omfang

Antall samlinger / samvær : 11

Ansvarlig

KFUK/KFUM

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Nei - forsøkt gjennomført, men ingen deltakere (ingen påmeldinger, eller ingen kom til tross for påmeldinger)

Hvis nei, gi utfyllende kommentar

5 åringer og julevandring Torvastad

Aldersgruppe

5

Det er 30 medlemmer i aldersgruppen 5 år

Kommentarer

Mange av staben er involvert i dette tiltaket. Da spiller vi rollene til personene i juleevangeliet. Vi har flotte klær på oss og kantoren spiller til alle salmene vi synger.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 1

Ansvarlig

Menighetspedagog

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

Snitt Enkeltpersoner

Barn 3 3

Voksne

Kommentar til oppslutningen

Dette er en veldig liten barnehage med få barn, som var den eneste barnehagen som kom på julevandringen i 2020. De andre barnehagene ville ikke komme pga korona.

Samarbeidende organisasjon

Samarbeider ikke med noen organisasjon på dette tiltaket.

5 åringer og påsketreff i kirken Torvastad

Aldersgruppe

5

Det er 30 medlemmer i aldersgruppen 5 år

Kommentarer

Barna vandrer påskeevangeliet og er aktivt med på hva som skjer. Tilslutt har vi en samtale med di om påskefortellingen. Vi synger og ber sammen.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 1

Ansvarlig

Menighetspedagog

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Nei - forsøkt gjennomført, men ingen deltakere (ingen påmeldinger, eller ingen kom til tross for påmeldinger)

Hvis nei, gi utfyllende kommentar

1. trinn og julevandring Torvastad

Aldersgruppe

6

Det er 40 medlemmer i aldersgruppen 6 år

Kommentarer

Mange fra staben er med og spiller sentrale roller i julefortellingen.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Ansvarlig

Menighetspedagog i samarbeid med flere i staben

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Ja

Oppslutning

Torvastad

Snitt Enkeltpersoner

Barn 23 46

Voksne

Kommentar til oppslutningen

22 fra den ene klassen og 24 fra den andre klassen

Samarbeidende organisasjon

Samarbeider ikke med noen organisasjon på dette tiltaket.

2. trinn og påsketreff i kirken + gudstjeneste og høytider. Torvastad**Aldersgruppe**

7

Det er 31 medlemmer i aldersgruppen 7 år

Kommentarer

Menighetspedagogen er inne i klasserommet og underviser barna i de forskjellige høytidene som kirken feirer. Vi har en samtale om hva de kan og hva de vet om gudstjenesten og det liturgiska som skjer der. I kirken er mange fra staben aktivt med og har forskjellige roller sammen med barna. Vi prøver å lære barna navnet på de forskjellige "dagene" i påsken. Vi prøver å knytte dette opp mot undervisningen på skolen.

Omfang

Antall samlinger / samvær : 2

Ansvarlig

menighetspedagog

Ble tiltaket gjennomført som planlagt?

Nei - forsøkt gjennomført, men ingen deltakere (ingen påmeldinger, eller ingen kom til tross for påmeldinger)

Hvis nei, gi utfyllende kommentar



TORVASTAD MENIGHET

Strategi og plan 2020 -2023

Gud gir – vi deler

«Så ble de værende disse tre: tro, håp og kjærlighet. Og størst av de er kjærligheten»

- Kirken er for oss alle, hele livet.
- Trosopplæringen skal vekke og styrke kristen tro, gi kjennskap til den treenige Gud, medvirke til kristen livstolking og livsmestring.
- Den skal utfordre til engasjement og deltakelse i kirken og samfunnslivet.

Veien videre:

- Bli enige om hvem som er ansvarlige og medansvarlige for de 4 hovudområdene.
- Alle tiltak må få en gjennomføringsansvarlig og en tidsfrist.

Bruk av planen:

Planen er tema på menighetsrådmøtene:

- Ansvarlige for hovedområdene gir en kort status
- Sette på nye tiltak ved behov
- Justere fremdriften ved behov

Satsingsområder for 2020 - 2023

Område	Mål	Ansvarlig	Gjennomført
Menighetsarbeid	Torvastad menighet skal være en menighet for alle mennesker. Fra vugge til grav.	Hovudansvarlig: Menighetsråd Medansvarlig: Stab	
Trosopplæring 1-18 år	Torvastad menighet skal gi tilbud om trosopplæring for alle barn og unge. Opplæringen blir gitt gjennom kontinuerlige tiltak og gjennom breddetiltak.	Hovudansvarlig: Menighetspedagog Trosopplærer Sokneprest Kantor Menighetsråd Medansvarlig:	
Kultur	Torvastad menighet skal gi gode konserter hele året som favner et vidt publikum i alle aldrer.	Hovudansvarlig: Kantor Medansvarlig:	
Diakoni	Torvastad menighet skal vise og gi omsorg for alle mennesker på Torvastad og i verden for øvrig. Alt vi gjør i menighetens regi skal ha det diakonale i seg.	Hovudansvarlig: Ansatte Menighetsrådet Diakoniutvalget Medansvarlig:	

Menighetsarbeid 2020-2023:

Torvastad menighet skal være en menighet for alle mennesker.
Fra vugge til grav.

	Ansvar:	Tid:
<ul style="list-style-type: none"> • Få flere med på gudstjenestene • Kafè en gang i uken 1100-1300 • Tettere samarbeid med KFUK-KFUM • Alpha-kurs for konfirmantforeldre • Variasjon innforbi en gudstjeneste • Oppstart av nye bibelgrupper 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetsrådet • Daglig leder/frivillige • Daglig leder/sokneprest • ? • Sokneprest & kantor • Menighetsrådet/daglig leder 	

Trosopplæring 2020-2023:

Trosopplæring er for alle barn og unge i menigheten.
Den gis gjennom kontinuerlige tiltak og gjennom breddetiltak.

	Ansvar:	Tid:
<ul style="list-style-type: none"> • Dropin babysang • Spillekvelder • Invitere faddere med på trosopplæringstiltak • Konfirmantarbeid/KM • Fortsette med de eksisterende tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetspedagog/Kantor • ? • Soknepreste/trosopplærere • Menighetspedagog og stab • Stab 	

Kultur 2020-2023

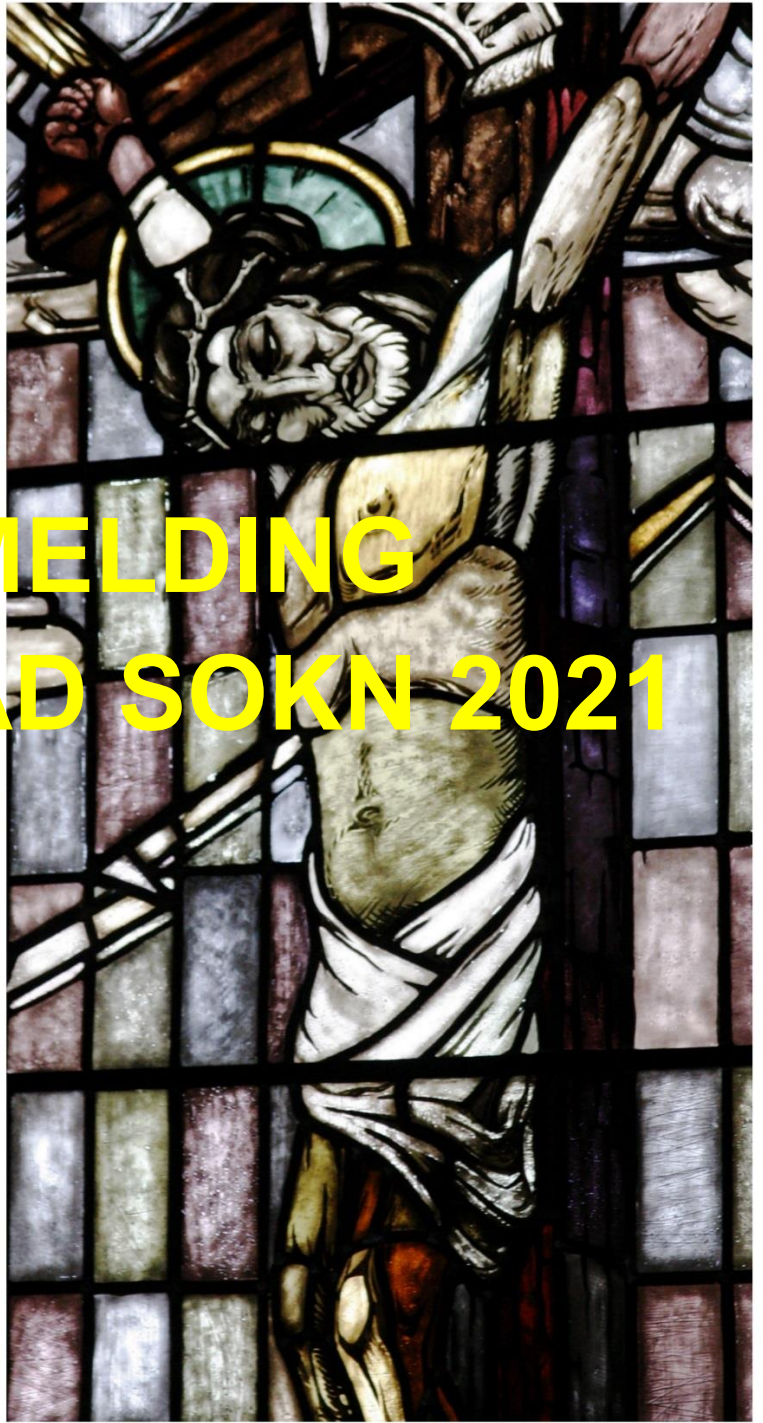
Torvastad menighet skal tilby mange forskjellige kulturuttrykk til flest mulig mennesker på Torvastad.

	Hovedansvar:	Tid:
<ul style="list-style-type: none"> • Konserter til forskjellige årstider • Konserter for barn • Konserter for ungdom • Konserter for voksne • Drama og sang? • Korarbeid • Fysisk aktivitet? • Samarbeid med grunnskolen • Samarbeid med institusjonene 	<ul style="list-style-type: none"> • Kantor • Kantor og menighetspedagog • Kantor • Kantor • ? • Kantor • ? • Menighetspedagog & trosopplærer • Kantor 	

Diakoni 2020-2023

Torvastad menighet skal være en menighet med omsorg for alle mennesker.
Fra vugge til grav.

	Ansvar:	Tid:
<ul style="list-style-type: none"> • Besøktjeneste på fødselsdager • Dåps gave 1 – 3 år • Samarbeid med prostidiakon • Misjon • Samarbeid med institusjonene • Godhetsuken • Diakoniplanen • Samtale med soknepresten • Menighetsweekend innen 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Trosopplærer • Trosopplærer • Menighetpedagog • Misjonsutvalget • Sokneprest • Menighetsrådet • Sokneprest • Sokneprest • Menighetsrådet 	



ÅRSMELDING TORVASTAD SOKN 2021



ÅRSMELDING FOR MENIGHETSRADET 2021

Kjære menighet.

Så ble faktisk dette den andre årsmeldingen som blir preget av situasjonen rundt covid-19. Det har igjen vært et utfordrende år for oss alle, der vi dessverre har blitt kjent med flere bokstaver fra det greske alfabetet..

Vi har forsøkt å planlegge aktiviteten som ved «normaltid», så har vi måttet forskyve og tilpasse eller avlyse alt etter hvilke begrensninger som har vært gjeldene.

For å nevne noe eksempler:

Konfirmantene fikk igjen forskjøvet sin konfirmasjonsdag, men alle fikk gjennomført konfirmasjonen i september.

I 2020 ble feiring av 50-års konfirmanter avlyst, men i 2021 fikk vi gjennomført både denne og 2021s 50-års konfirmanter.

Godhetsuka 2021 ble igjen gjennomført, men fortsatt i litt mindre omfang og med restriksjoner på innendørs arbeider.

Vi fikk en flott sommerkonsert med Stavanger domkirkes pikekor i juni. Etter konserten ble det grilling og åresalg på kirkebakken i kveldssola.

Dette ble et lite pustehull fra pandemien i en periode med få restriksjoner!

Like før jul var vi brått igjen begrenset til maks 50 deltagere per gudstjeneste, så da ble Santa Lucia morgenen 13/12 kansellert på kort varsel.

På juleaften fikk vi til en løsning, som i 2020, med 3 korte gudstjenester hvor man måtte bestille plass for å kunne delta. Fikk selv «billetter» til første gudstjeneste, men julesalmene sunget med bare 50 i kirka og munnbind ble ikke helt det samme.

«Vær glade i håpet, tålmodige i motgangen, utholdende i bønner.» Rom 12:12

Menighetsrådet ønsker også i 2021 å takke alle lag og organisasjoner for et godt samarbeid, takk også til alle dere frivillige som i mange sammenhenger utgjør en stor forskjell og utfører et viktig arbeide for menigheten.

Torvastad KFUK – KFUM fortjener en ekstra takk for godt samarbeide, og at vi har fått bruke både Ungdomshuset og Aktivitetshuset til flere av våre aktiviteter!

Tore B. Bjørnsen

Leder

Menighetsrådet (fra 1.11.19)

Tore B Bjørnsen (leder)
 Grete Grønnevik (permisjon)
 May Britt Vikingstad
 John Kristian Hausken
 Solfrid J Gaard (nestleder)
 Arne Vik
 Elise R Hausken
May Ingunn Vrålstad (sokneprest)
 Jorunn S Are (varamedlem)
 Alie Hamberg
 Anita Grønningen
 Truls Gautesen

MR´s representant i fellesrådet:

May Britt Vikingstad
 Tore B Bjørnsen (vara)

Ansatte:

May Ingunn Vrålstad(sokneprest)
 Sonny Torvestad (kirketjener)
 Lisbeth Carina Marvik (trosoppl. 50 %)
 Synnøve Bårdsen Lindanger
 (men. ped.70 % /adm.leder 30%)
 Ingrid Berg Tobiassen (kantor 50 % vikariat
 menighetspedagog 30% fra 1.8.20 ut 2021)

Gudstjenesteutvalget:

May Ingunn Vrålstad
 (sokneprest)
 Anne Kari Vikingstad
 Marit Areklett
 Sonny Torvestad
 Ingrid E.B. Tobiassen (kantor)

Forsangere 2021:

Håkon Areklett,
 Jorunn S. Are,
 Elise Hausken,
 Inger Hausken,
 John Kristian Hausken,
 Arnfinn Tobiassen,
 Ragnhild Maria Sandvik,
 Hilde Skomedal
 Martha Synnøve Håkonsen,
 Astrid Birgitte Wegner Osnes,
 Siri Dovland
 Ann Elisabeth Jensen

Klokkere:

Asgjerd Widvey Haugen
 Gjertrud Skjølingstad
 Marit Areklett
 Kristin Vikingstad
 Leif Karsten Hausken
 Anita Grønningen

Dåpsverter:

Signy Storesund
 Gunvor Hausken
 Gerd Vikingstad
 Inger F. Hausken

Kirkestuens venner

Liv og Nils Olav Stava
 Bjørg og Einas Aase

Nattverdsmedhjelpere(Vi håper alle blir med når vi kan ha nattverd igjen)

Gjertrud Skjølingstad
 Kristbjørg Storesund
 Ingmar Areklett
 Marit Areklett
 Kjell Storesund

Kirkeverter(Vi håper alle blir med som kirkeverter når vi begynner igjen)

Anne Berit Thorsen
 Bjart Eling Grutle
 Inger F. Hausken
 John Kristian Hausken
 Jon Olav Hausken
 Leif Karsten Hausken
 Nils Olav Stava
 Ole Steffen Thorsen
 Trygve Utvik
 Gunnvor Høyem Vik
 Arne Vik
 Marte Haugland
 Annbjørg Nilsen
 Martin Nilsen

Diakoniutvalget:

May Ingunn Vrålstad
 Bodhild Aase
 Aud Bentsen
 Margrethe Munthe
 Jostein Espeset
 Mai-Britt Østhus
 Renee Burema
 Arne Vik

Kirkekaffi

Når vi har hatt anledning til det har Liv og Nils Olav Stava tatt ansvar for de fleste kirkekaffene.

Trosopplærings-utvalget

Synnøve B. Lindanger
Lisbeth C Marvik
May Britt Vikingstad fra MR
Marit Utvik
Jorunn Jette Ådnøy
Adele S Vikingstad

MR's utsending til representantskapet i Bjørgene Grendahus:

Peder Christiansen

Kjerkebla'-redaksjonen:

John Kristian Hausken (redaktør)
Ingmar Areklett
Bodil Hagen
May Ingunn Vrålstad
Martha Håkonsen
Bjart Grutle

Kjerkebla'-utdelere:

Bodhild Aase (organisator)
Marareth Dale Hausken
AstaØvrebø
Björg & Gunnar M. Areklett
Gunnvor Hausken
Anne Synnøve Haaland
Rita og Trond Bø
Peder Christiansen
Marie og Kåre Vikingstad
Johannes Nag
Leif Johnny Støle
Trond Vikshåland
Anne Berit Thorsen
Liv og Nils Olav Stava
Irene Velde
Evelyn Aase
Trygve Utvik
Marit C Stormo Utvik

Misjonsutvalg

Nils Olav Stav (leder)
Asgjerd W Haugen
Terje Torvestad
Synnøve B Lindanger

TGiF (UNG.GUDSTJ.) KOMITE:

Hedda Wegner Bjørntvedt
Henrik Storesund
Lisbeth Carina Marvik (trosopplærer)
Ingrid Berg Tobiassen (kantor)



GUDSTJENESTELIV

Årets gudstjenester ble igjen preget av koronarestriksjoner og alt ble stengt i påskehøytiden. Vi ble henvist til strømming på internett før gudstjenestene ble gjenopptatt. Vi sendte fra Torvastad langfredag og fra Avaldsnes påskenatt. Vi hadde full gjenåpning i høst der «alt» skjedde – vi hadde konfirmasjoner som ble utsatt fra mai, presentasjonsgudstjeneste av nye konfirmanter, Gullkonfirmanter som var utsatt fra våren osv. Det fulgte en kort periode med «normale» gudstjenester før det i advent ble restriksjoner igjen. Til jul var det lov med 50 personer til gudstjeneste. I år som i fjor gir det derfor liten mening å rapportere om antall deltakere for å sammenligne årene før. Vi har hatt en del lukkede dåpsgudstjenester også dette året for å kunne gi familiene mulighet til å ta med flest mulig gjester.

Julen forløp med tre gudstjenester med påmelding, alle var fylt opp. Gudstjenestene 1.juledag og 1.nyttårsdag ble bestemt lagt til kl 11 av menighetsrådet grunnet ønsket om at det alltid skal være forutsigbart at gudstjenestene begynner på samme tidspunkt (kl 11).

Vi har hatt tre ute gudstjenester i januar og februar med større oppslutning enn inne i kirken. Etter disse gudstjenestene ble det servert kakao og boller

Vi har pga korona ikke hatt samlinger på Feøy i 2021.

Gudstjenester på institusjon har også blitt avlyst. Det startet så vidt opp igjen i høst og vi fikk to fine julegudstjenester på Storasund bu- og behandlingsheim.

Mange foreldre har utsatt dåp under korona, vi kan derfor ikke si noe sikkert om antall og statistikk på dette punktet heller. Det ble gjennomført 37 dåp i 2021.

Det ble ellers gjennomført 6 vielser og 35 gravferder i Torvastad.

Ettermiddagsmesser

Vi har gjennomført en ettermiddagsmesse med band. Primus motor Jone Grutle har takket nei til å fortsette arbeidet ettersom tiden ikke strekker til. Vi har ikke funnet noen arvtaker. Vi har besluttet å gjenopplive TGIF og setter derfor inn kreftene på TGIF-gudstjenestene.

SJELESORG

I lys av koronaepidemien steg antall mennesker som søkte samtale med prest i 2020. Dette holdt seg stabilt i 2021 og det var mange samtaler både i hjem, på kontor og på telefon, både med og uten nattverd (soknebud).

KIRKESTUEN

Vi har hatt konfirmasjonsundervisning, stabsmøter, menighetsrådsmøter, utleie og torsdagskafé i kirkestuen.

Frivillige/kirkestuens venner har hatt ansvar for rengjøringen etter utleie.

Vi har leid ut kirkestuen både til barnedåp, konfirmasjon, bryllup og minnestunder.

Hver uke gjør Liv og Nils Olav Stava rent i kirkestuen. Det koster 2500 kroner å leie kirkestuen.

Duker og vask er da inkludert.

TORSDAGSKAFÈ

Liv og Nils Olav Stava sammen med Asgjerd W Haugen har stått for torsdagskaféen helt siden den startet opp. Mange har kommet innom og fått seg hjemmelaget rundstykke og nystekte vafler. De som har vært med på babysang kommer også innom kaféen etter at de har sunget inne i kirken. Kaféen har sine stamgjester som betaler det de evt selv ønsker etter kafebesøket. I 2021 gikk over 3500 kroner inn i menighetens kasse. På siste kafè før jul gikk nettoen uavkortet til misjonsprosjektet til menigheten. Det var på over 3000 kroner.



TROSOPPLÆRING FOR VOKSNE

Menighetsrådet og stab har startet med trosopplæring for voksne. Kvelden starter med at vi kan enten gå oss en tur, synge flotte salmer i kirken, eller lage til kveldsmaten vi skal spise sammen. I høst hadde vi en samling der temaet var Salmenes bok. Soknepresten vår hadde et foredrag om dette. Vi håper å ha 2 – 3 samlinger hvert halvår.



DIAKONIUTVALGET

MEDLEMMER: May Ingunn Vrålstad (leder), Bodhild Aase (nestleder), Margrethe Munthe, Aud Bentsen, Mai-Britt Østhus, Renee Burema, Arne Vik, Jostein Espeset (sekretær).

Utvalget behandlet til sammen 13 saker på to styremøter.

2021 ble også, som fjoråret, svært spesielt for utvalgets virksomhet, da det meste av det vi arbeider med, medfører større og mindre forsamlinger og mye eldre mennesker. Mye av dette måtte, i tur og orden, avlyses pga pandemien. Det gjaldt 3 av 4 hyggetreff på alderspensjonatet, fysisk gjennomføring av fasteaksjonen med hjelp av konfirmantene, og «Spre glede» arrangementet på sjukeheimen med tårnagentene. Fasteaksjonen ble gjennomført digitalt i regi av menighetskontoret.

Hjemmebesøk med blomstergave og hilsen fra Torvastad menighet til 80 – 90 og 100 årsjubilanter ble gjennomført som vanlig. Det var 30 slike blomstergavebesøk i 2021.

Vi fikk også gjennomført 50 års-konfirmantjubileum for «gullkonfirmantene». Siden det ikke ble avviklet slikt jubileum i 2020, ble både 2020 og 2021 kullene invitert. 38 «gullkonfirmanter» møtte til feiringen søndag 10. oktober. Stemningen var god og praten satt løst. Vi er glade for at vi fikk gjennomført dette arrangementet før landet igjen ble mer stengt ned, med strengere restriksjoner.

STATISTIKK 2015-2021

	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21
Døpte	35	27	30	31	37	21	37
Utmeldte	6	10	1	14	11	2	1
Innmeldte					4	1	11
Vielser	5	10	5	3	8	3	6
Gravferder	26	25	27	20	31	22	35
Konfirmerte	33	35	24	40	17	37	26
Gudstjenester	75	69	70	66	61	55	54
Herav familie gudstjenester	16	12	11	11	15	16	15
Gudstjenester med nattverd søndag	21	33	38	39	45	19	19
Deltakere i alt	7635	7913	7548	6223	5574	3153	3094
Gjennomsnitt i kirken alle dager	124	123	116	125	91	57	57
Nattverdgjester	1537	2120	2673	2308	2547	1040	860
Nattverd gjester i snitt i kirken	53	71	70	59	57	54	45
Takkoffer x 1000	237	224	225	226	233	227	147

Herav til eget arbeid	46	55	58	72	70	59	48
Givertjenesten						38	39
Gave							50

TROSOPPLÆRING OG KONFIRMANTUNDERVISNING

Alder	Tiltak	Deltagere prosent
		2021
0-0	Babysang	37
0	Dåp	123
0-12	Søndagsskole	1
1-3	Besøk på 1, 2 og 3 års dåpsdag	100
1-5	KOR OG LEK	13
3-5	MINI-konsert barnehagene	81
4	4-årsbok Barnebibel	65
6	Barabbas	34
6-9	MFO - Menighetens FritidsOrdning	26
6-13	SUPERONSDAG 6-13 år	7
7	Dåpsskolen 1. trinn	31
8	Peter-samling 2. trinn	0
9	Dragekjemperne 4-trinn	38
9	Spre glede med tårnagenter-besøk på sykehjemmet	0
9	Tårnagenthelg - 3.trinn	27
9	Tårnagentklubb - 3.trinn	0
9-9	Gitar og trosopplæring er sant	19
10	5.klasse Vi møtes på skolen, i kirken før gudstjenesten søndag og deler ut Tegneseriebibelen	18
11	Lys Våken - 6.trinn	18
13-14	Klubb-78	0
15	Konfirmasjonsundervisning	93
15	MILK	31
15-18	TGiF- Thank God it's Friday	30
	HEL samlinger	0
	Totalsum	42

Tiltak og Timer	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015-20	2015-21
Timer i aktiv plan	320	476	486	753	753	752	690	432	370
Timer gjennomført	312	441	452	743	684	334	575	22	263
Timer avlyst/forsøkt gjennomført	8	35	34	10	69	418	115	410	107
Aktive Tiltak	17	18	22	22	22	23	24	6	7
Tiltak gjennomført	15	15	19	20	13	16	19	1	4
Tiltak avlyst/forsøkt gjennomført	2	3	3	2	9	7	5	5	3

BABYSANG:

For babyer 0 -12 mnd. med foresatt.

Våren 2021 hadde kantor ansvar for samlingene og inviterte da til gratis drop-in-tilbud. Samlingene med både kristne og klassiske barnesanger, regler og musikk var i kirken på torsdager kl.11.00. Etterpå kunne foresatte og barn gå inn til Torsdagskafeen i kirkestua.

Det var veldig populært å kunne kjøpe hjemmebakte rundstykker og nystekte vafler og treffe andre fra menigheten her. Utpå våren ble det så strenge koronatiltak at vi måtte avlyse Babysang. Da laget Ingrid sammen med Avaldsnes Babysang-video-samling som hun sendte til alle deltakerne, slik at de kunne følge den hjemme og ha sin egen Babysang. På våren hadde vi ni samlinger, og det var 10 unike deltakere som var innom i løpet av våren. I mars hadde vi en gudstjeneste hvor Babysang og Kor og Lek var spesielt invitert, der vi brukte kjente sanger som vi hadde brukt på samlingene.

På høsten overtok trosopplærer ansvaret for Babysang. På våren var litt utfordrende

å ikke vite hvor mange som kom fra gang til gang, siden det var et drop-in-tilbud, så på høsten valgte vi å ha påmelding i stedet. Det kostet da 200 (engangsbeløp for hele høsten) som dekket maten på Torsdagskafeen etterpå. Så dermed ble alle med dit og spiste lunsj etter Babysang. Vi hadde 15 samlinger på høsten, og det var 7 stk. som meldte seg på, og var med på høsten.

Etter siste Babysang før jul, ble de med på gudstjeneste og satt fremme og viste sanger med bevegelser under gudstjenesten. De fikk også utdelt en gavepose med rytmeegg og hjemmestrikket sokker til barnet, strikket av frivillige i menigheten.



KOR OG LEK

Dette er et tilbud for barn fra 1 til 5 år sammen med foreldre hver Superonsdag på Ungdomshuset. Vi synger, spiller instrumenter og leker sammen. Rett før Kor og lek har vi trosopplæring sammen med de eldre barna som skal videre på andre aktiviteter på

Supersondag. Foreldrene og barna kan kjøpe seg middag på Superonsdag, før Kor og lek begynner.

På våren var det strenge korona-restriksjoner, så da måtte vi dele Kor og Lek-gruppen i to, siden vi bare kunne samle et begrenset antall om gangen. Vi ferdigsmurte brødskiver til kveldsmat etter Kor og Lek, og hadde Kor og Lek-samlinger hver onsdag. Utpå våren en periode, ble alt nedstengt, så da laget trosopplærer en Kor og Lek-video som alle deltakerne fikk tilsendt og kunne se på. Dermed kunne de ha egne Kor og Lek-samlinger hjemme mens alt var nedstengt igjen. I mars hadde vi en gudstjeneste hvor Babysang og Kor og Lek var spesielt invitert. Vi hadde tilrettelagt med sanger de hadde lært fra samlingene.

4-ÅRSBOK

På høsten blir alle 4-åringene på Torvastad invitert til «4-årsbok». De kom på søndags morgen og lærte sanger som de skulle syngte på gudstjenesten, de øvde på prosesjon sammen med foresatt, og så øvde de på å stå fremme og ta imot 4-årsboken. I tillegg fikk de være med frem til døpefonten som var fylt med vann, hvor presten hadde med en dukke og snakket om og demonstrerte hvordan en dåp foregår. De var også med bak i kirken og stod rundt den gamle kirkeklokken og fikk høre om den og om hensikten med kirkeklokkene, og så fikk de alle prøve hver sin gang å slå med en tresleiv på klokken. Og så fargela de en tegning av en due, som vi hang opp i kirken før gudstjenesten. På gudstjenesten ble de lest opp en etter en, og fikk utdelt Barnebibel fra menigheten.



BARABBAS - 6 åringene

Vi hadde dette for alle førskolebarn i juni i kirken. Det var veldig populært. Barna kunne velge om de ville sitte fremme for seg, eller sammen med foreldrene. Først var det PowerPoint med Barabbas-lego-fortelling, og deretter sang og formingsaktivitet, og til slutt, pinne-is!

DÅPSSKOLE 1.trinn

Det er veldig flott at vi kan ha det på skolen etter skoletid. Onsdager slutter barna tidlig på skolen, vi har dermed Dåpsskolen i SFO tid etter skoletid onsdager. Kjekt og fungerer bra. Vi måtte avslutte Dåpsskolen etter kun et par ganger med samlinger, pga nye korona-restriksjoner, men så startet vi opp igjen i april etter lettelser, og fortsatte med de siste samlingene i april og mai.



PETER – 2.trinn

Dette ble avlyst denne året

TÅRNAGENTHELG – 3. trinn

I begynnelsen av juni hadde vi Tårnagenthelg, hvor vi utforsket kirken, kirketårnet og kirkeklokkene, og løste mange spennende oppdrag og mysterier på lørdagen. I tillegg lærte de sanger, og klippet ut kors som vi dekorerte med i kirken. På søndagen var vi med og deltok aktivt på gudstjenesten.



«SPRE GLEDE»

Avlyst pga. korona.

DRAGEKJEMPERNE – 4.trinn

Vi hadde Dragekjemperne i samarbeid med speideren (slik vi har gjort før) og det fungerte bra. Vi var ute og gikk til grendahuset i Bjørgene, hvor de spiste lunsj, hadde gudstjenestesteplanning, drama/skuespill, og spikket sverd/kors. Deretter gikk vi tilbake til Ungdomshuset og grilltet og lærte om kristne symboler. På søndagen var de med på gudstjenesten.



LYSVÅKEN - 6.trinn

Alle 6. klassinger ble invitert til Lys Våken siste helgen i november (1. søndag i advent). Vi brukte både kirken og kirkestuen og hadde både sang, lek, trosopplæring og pizzasnurrer. Vi avsluttet kvelden med gudstjeneste, hvor barna var aktivt med.

SØNDAGSSKOLEN

Pga. korona-restriksjoner hadde vi ikke søndagsskolen på våren, men på høsten startet vi opp igjen. De frivillige hadde tre samlinger på høsten, og i snitt var det ca seks deltakere hver gang.

MFO er Menighetens Fritidsordning. 1.- 4.trinn

Vi hadde MFO to ganger høsten 2021, da det var planleggingsdag på skolen. Dette er en stor suksess, og har blitt mer og mer populært! I 2020 var det ca 25 barn begge gangene, mens i 2021 var det 30 stk. på MFO i september, og 37 stk. i november!

Dagen begynner med trosopplæring med sang, andakt og bønn, før vi ruller på tre forskjellige grupper som handler om temaet vi hadde på trosopplæringen. Så er det lunsj, og deretter deler vi opp barna i grupper ut fra hva de har meldt seg på, på forhånd: baking, middag, snekring og forming. Etter gruppene er det middag, og så blir barna hentet.



SUPERONSDAG

Høsten 2018 startet vi opp med SUPERONSDAG.

Rett etter skoletid kan 5.-7. trinnslevene komme opp til ungdomshuset for å være med på denne dagen. Vi spiser lapper/vafler og etterpå har vi trosopplæring. Vi leser søndagens tekst og snakker om denne teksten. Til slutt ber vi sammen. Elevene kan si hva de tenker og kjenner på hva vi skal be for. Deretter begynner de å lage dagens middag som blir servert kl.1600 for de som har meldt seg på til dette. Men også til de mange som glemmer å melde seg på!

Pga korona-restriksjoner hadde vi ikke middag på våren på SUPERONSDAG. Vi hadde vafler og trosopplæring, men i stedet for å lage middag, smurte de kveldsmat til Kor og Lek, og gjorde den klar. På høsten startet vi opp igjen med SUPERONSDAG med servering av middag.

GITAR og TROSOPPLÆRING = SANT

Dette startet menighetspedagog med på høsten 2021 - midt under pandemien.

8 ganger samles 4. trinns elever på skolen og lærer seg å spille gitar.

Kristne barnesanger er i fokus.

Høsten 2021 var der 10 4.trinns elever som var med på dette.

KLUBB 67

Dette er en aktivitetsgruppe for 6. og 7. trinn. Menighetspedagog har kun vært med én gang dette året, pga pandemien.

KONFIRMANTUNDERVISNING

26 konfirmanter ble konfirmert i september og 25 nye kom til i august 2021.

Undervisningen for de 26 har vi hatt i kirken, kirkestuen og på aktivitetshuset.

Utsettelsen på selve konfirmasjonen til september ble det også dette året.

Undervisning:

Vi bruker undervisningsopplegget « konfirmantonline » som er utviklet av kirken. Mange viktige og aktuelle tema finner vi her.

Målet med undervisningen er å gjøre konfirmantene bevisste på hva som skjedde i dåpen og hvorfor vi konfirmeres. Andre tema er: de ti bud, hvem er Jesus, det dobbelte kjærlighetsbudet, bønn, nattverd, advent, påske, det å være ung og selvbilde, Bibelen og mange flere aktuelle tema.

Menighetspedagog, sokneprest og kantor har ansvar for konfirmantene.



Vanligvis er det GT med pizza på ungdomshuset! Dette året ble det grillmat etter «overhøringsgudstjenesten»

FASTEAKSJONEN er det vanligvis konfirmantene som utfører. Men dette året ble den digital.

KONFIRMANTWEEKEND – Nedstrand

Vanligvis reiser vi til Nedstrand på «bli kjent» weekend. Planen var å ha et samarbeid med konfirmantene og soknepresten i Nedstrand sokn, men alt ble avlyst pga pandemien.

MILK

10 fullførte MiniLederKurset våren 2021, og 3 begynte på MILK høsten 2021.

Weekenden, som vi normalt har sammen med Avaldsnes, måtte avlyses.

MILKerne har vært aktivt med på forskjellige trosopplæringstiltak og i KFUK – KFUM.

De er svært aktive under minikonsertene vi har med barnehagene.

Det er menighetspedagogen som har hovedansvaret for MILK.



MINI-konsert for barnehagene

I 2021 har vi klart å samle barn fra de tre forskjellige barnehagene vi har på Torvastad.

Da har barna vært i sine kohorter og sokneprest, kantor, kirketjener og menighetspedagog har hatt høst og adventskonsert med bibelfortelling for rundt 70 barn og ansatte.

Vi har brukt parkeringsplassen ved ungdomshuset, men også ungdomshuset.



Bilder fra MINI-konsert

TGIF – Thank God it`s Friday

Dette ble startet opp for flere år siden, men hadde i 2020 og våren 2021

et langt opphold. Høsten 21 startet vi opp igjen sammen med KFUK – KFUM. Dette er ungsomgudstjenester som alle er velkomne på. Etter GT er det mat i kirkestuen.



Thank God it's Friday!
 Når? Hvem?
 Hvor? Hvem?
 VELKOMMEN
 ALLE FRA
 8. KLASSE OG
 OPPOVER!
 FØRST ER DET
 UNGDOMS-
 GUDSTJENESTE
 MED BÅND, SANG,
 OG FORSKJELLIGE
 TEMA. ETTERPÅ
 LEKER, SPILL OG
 GRATIS MAT!
 TORVASTAD KIRKE
 SOSIALT I
 KIRKESTUÅ
 ETTERPÅ!
 1. OKTOBER
 5. NOVEMBER
 10. DESEMBER
 STARTER KL. 20:00
 ÅPENT TIL 22:30!
 ARR. TORVASTAD KFUK/KFUM OG TORVASTAD MENIGHET.

HEL – samlinger

Til tross for pandemien har vi klart og hatt samlinger i kirkestuen dette året også. Flere beboere fra Ltabøveien har kommet. God mat og etterpå samling inne i kirken. HEL setter fokus på hvordan mennesker med ulike funksjonshemninger /utviklingshemninger kan bli sett på som en bidragsyter i kirken og i samfunnet. Når kirken er inkluderende, er den HEL.



Et helt menneske
 Et helt samfunn
 Et helt liv
 En HEL kirke

Bilder fra julevandringen 2021



KARMØY GUTTEKOR

Karmøy guttekor ble startet i september 2020 som et samarbeidsprosjekt mellom Torvastad og Avaldsnes menigheter. Guttekolet tar imot sangere fra hele Haugalandet fra 5 år og oppover. Øvelsene er på tirsdager fra kl. 17-1745 i Avaldsnes kirke. Dirigent er Ingrid Berg Tobiassen og akkompagnatør Arnfinn Tobiassen. Koret er medlem av organisasjonen Ung Kirkesang.



I 2021 hadde koret en medlemsvekst fra 12 til 15 medlemmer med gutter i alderen 5-9 år fra Torvastad, Avaldsnes, Norheim og Veavågen. I starten av året, da vi ikke fikk lov til å ha vanlige øvelser, laget vi øvingsfilmer og sendte til medlemmene. Da vi etter hvert fikk møtes igjen ble det spilt inn en promovideo for koret ved Oddbjørn Austevik som ble delt på sosiale medier. Selv med noen avlyste arrangementer dette året ble det gjennomført 2 kveldsbønner med koret i Avaldsnes kirke og de deltok også på gudstjeneste med utdeling av bok til 4-åringer i Torvastad kirke (24/10). I oktober reiste koret på tur til Stavanger og fikk bl.a. synge sammen med barnekor fra Stavanger domkirke på barnegudstjeneste i St. Petri kirke (30/10). Koret arrangerte vårkonsert sammen med orgel- og håndbjelleklubben Klara (11/5), og deltok med sang både på Karmøy kulturskoles sommerkonsert i Norheim kirke (31/5) og på adventskonsert i Avaldsnes kirke (28/11). Dessverre ble Luciamorgen avlyst dette året pga. smittesituasjonen.

KIRKEMUSIKK – KULTUR

Våren 2021 ble preget av nedstengning og få arrangement, men det var fint og meningsfullt å samarbeide med Avaldsnes menighet om **digitale gudstjenester** for langfredag og påskenatt. Her utnyttet vi mulighetene i det å være 2 prester, 2 kantorer og flere frivillige med. Nils Økland, fele, og Vegard Fossum, slagverk, laget musikk som kommenterte lesningene på langfredag.

Lørdag 19. juni hadde vi **sommerkonsert** med besøk av Stavanger domkirkes pikekor (dirigent Jorunn Lovise Husan). Lokale barn og ungdommer deltok også med instrumentalinnslag, akkompagnert av kantor: Sara Troland, fiolin, Åshild Lillesund-Svåsand, fiolin, Jan Liam Øvrebø, fløyte og piano, Adele Sophie J. Vikingstad, fiolin. Etter konserten var det sommerfest på kirkebakken hvor menighetsrådet stod for servering av grillmat. En utrolig fin helhetsopplevelse som mange fikk med seg!



Frivillige sangere og instrumentalister og lokale kor har beriket gudstjenestelivet også dette året, selv om det periodevis har vært vanskelig å øve og opptre flere sammen på grunn av smittevernregler. Stor takk til korene (med dirigenter) Korus, Good News (band og sangere), Scala og Karmøy guttekor som har deltatt ved gudstjenester dette året!

Av frivillige musikkrefter kan nevnes Jon Olav Hausken, el-gitar, Adele Sophie J. Vikingstad, fiolin/piano, Ingeborg Lillesund-Svåsand, fiolin, Ingvild Svåsand, fløyte, Sara Troland, fiolin og Grethe Vinje, sag, med akkompagnatør Johannes Føyen på piano.

Jone Grutle og Kristian Gautesen bidro også både i planlegging og gjennomføring av ettermiddagsmessen dette året, søndag 14. november, hvor både forsangere, øvrig band og Korus deltok.

Øvrige gudstjenester med ekstra musikalske krefter:

Søndag 19. september var det «tangogudstjeneste» med musikk av den argentinske komponisten Astor Piazzolla. Medvirkende musikere (som også akkompagnerte all liturgi og salmesang): Halvor Lillesund, akkordeon, Almas Karakystyk, fiolin, Ingrid Berg Tobiassen, piano, Kjetil Olai Lundø, kontrabass.

Fiolinist Almuth Chylek deltok på bots- og bønnedag 31. oktober.

Søndag 21. november, Kristi kongedag, var det kantategudstjeneste med musikk av barokkomponisten G. P. Telemann. Samme kveld ble det framført mer musikk av Telemann sammen med salmer fra barokken og instrumentalmusikk av J. S. Bach. Medvirkende: Ørjan Hartveit, baryton, Frank Roger Haukås Eikeland, trompet, Nina Jackson, fiolin, Almas Karakystyk, bratsj, Jarle Kristoffersen, cello, Ingrid Berg Tobiassen, orgel, Arnfinn Tobiassen, orgel.

Konsserter høsten 2021:

7. oktober: «Flygel og harmonium» ved Alie Hamberg, piano, og Lars Inge Tjøstheim, trykkluftharmonium. Konsert i serien «Piper og luft» som er en felles konsertserie for hele Karmøy. På denne konserten fikk vi høre fransk musikk fra 1800-tallet.

21. oktober: Konsert med Jo Hegle Sjøfløt: *Songs from the book of Qohelet*. Nyskrevet musikk til tekster fra Forkynnerens bok – sunget på hebraisk! Sokneprest i Norheim, Geir Styve, innledet om Forkynnerens bok.

6. november: «Åpen kirke» lørdag før Allehelgen med salmer av Lina Sandell. Medvirkende: Ingrid Berg Tobiassen, sang/piano, Jone Grutle, gitarer, Jon Olav Hausken, bass, Lars Røthe, trommer. Den tradisjonelle Luciakonserten 13. desember måtte dessverre avlyses dette året pga. mye covid-19 smitte i området.

MISJON og MISJONSUTVALGET

Menigheten har misjonsavtale med NMS som har misjonsprosjekt i Estland. Menigheten arrangerer egne misjonsgudstjenester og gir jevnlig offer til NMS Estland. Pandemien har preget oss alle, og planer har blitt sett på vent. Våren 2021 hadde misjonsforeningen KILDEN basar i kirkestuen. Den ble direkte overført på Facebook siden til menigheten.

Misjonsutvalget består av Nils Olav Stava, Asgjerd Widvey Haugen, Terje Torvestad og Synnøve B Lindanger. Asgjerd har fungert som kontaktperson for NMS.

TROSOPPLÆRINGSUTVALGET

I 2020 hadde utvalget ett fysisk møte.

KJERKEBLA`

Kjerkebladet kom ut med 4 nummer i 2021. Vi har fokusert på påske og jul, vi har også skrevet en del om Koronapandemien og hvordan den har påvirket menigheten, foreninger og folk i bygda. Ellers har vi som vanlig presentert spennende glimt fra bygda og menighetens historie, og skrevet om aktuelle arrangementer, hendelser og personer.

John Kristian Hausken har vært redaktør og med seg i redaksjonen har han hatt Bodil Hagen, Ingmar Areklett og May Ingunn Vrålstad, Bjart Grutle og Martha Synnøve Håkonsen.

ØKONOMI 2021 hadde vi et netto driftsresultat på rundt 50 tusen. Kirkestuen ble betalt ned i 2020. De største investeringene i 2021 var benker og store blomsterkrukker ut forbi kirken. Offerinntektene til menigheten har som i 2020 også gått ned i 2021. (se tabell)



ANNET KRISTENT ARBEID INNEN TORVASTAD MENIGHET

- Torvastad KFUK-KFUM driver mye flott arbeid (sjå eigen årsmelding)
 - Korus 3.- 7.trinn
 - Klubb 67
 - Good news ten sing fra 8.klasse
 - Klubben – fra 8. trinn
 - KFUM-kameratene/ sportY -
 - Scala
 - Forbundsringer
- Torvastad KFUK-KFUM speidere har arbeid for speidere i alderen 7- 18år.
- Dragekjemperne og Speidergudstjenesten er direkte samarbeid med menigheten. Under speidergudstjenesten samarbeides det om hva speiderne aktivt kan bli med på under gudstjenesten.

ÅRSMELDING BEDEHUSENE 2021

Hauge og Håland bedehus

Vi samarbeider fortsatt om misjonsmøter på søndagskveldene. Det lages en høst- og en vårliste for møtene. Møtene fordeles mellom de ulike organisasjonene. Det er i hovedsak hver enkelt organisasjon som sender forkynner, mens lokalkontakt ofte finner andre deltakere, sang eller musiker. Mange opplever dette som en viktig del av kristenlivet, og gleder seg over å få være med i misjonsarbeidet på denne måten. Dette har nå fungert fint i mange år.

De to siste årene har vi hatt utfordringer på grunn av pandemien. Mange møter er blitt avlyst, men med smittevernreglene som ble innført, har vi funnet en brukbar måte å gjennomføre mange møter i henhold til oppsatt plan. Årsmøtene, første søndag i februar, ble avlyst. Bedehusbasarene på høsten ble gjort delvis med digitale løsninger. For Hauge sin del gav dette i 2021 et veldig godt resultat!

Mandagskvelder er det bønne- og delemøter på bedehusene. Noen har dette som sin oppgave i menigheten, en viktig tjeneste som flere gjerne kan bli med på. Ta kontakt om noen vil vite mer! Det jobbes ellers generelt med vedlikeholdet på bedehusene. Nå har begge bedehusene skaffet seg organisasjonsnumre, og kan derfor igjen få midler fra Skudenes og Aakra Sparebank sitt gav фонд. Begge bedehus har nå også VIPPSnumre.

På Hauge arbeides det fortsatt med planlagt parkeringsplass. Her er mange lover og regler som må følges, men nå er det håp om at nødvendige tillatelser kan bli gitt!

Bedehusene kan leies til private samlinger, konfirmasjons- og dåpsselskaper, minnestunder og fødselsdager.

Kontaktpersoner er Hauge: Svein Erik Haugen tlf 952 05 432 og Håland: Sven Johan Skjølingstad tlf 901 31 605.

BJØRGENE GRENDAAHUS

Torvastad menighet er medeiger i grendahuset og Peder Christiansen er MR's utsending til representantskapet.

Huset leies ut til fødselsdager, dåp, konfirmasjon og andre feiringer. Camilla Vikse er ansatt som daglig leder og hun kan kontaktes på 40391955, eller b.grendahus@gmail.com

Godhetsuka 2021

Godhet Karmøy er et samarbeidsprosjekt mellom Godhet Nord-Karmøy, Godhet Åkra og Godhet Veia og ble arrangert i uke 22, fra kl 17-21 mandag 31. mai til torsdag 3. juni. Godhet Nord-Karmøy arrangeres av Torvastad menighet, Avaldsnes menighet og Karmøy frikirke, og i 2021 var det påmeldt totalt 30 oppdrag og 60 frivillige. I tillegg var det med noen elever fra Bø ungdomsskole. På grunn av koronavirus-situasjonen ble godhetsuka også i 2021 gjennomført med noe redusert omfang. Det ble gjennomført mindre oppdrag med få medhjelpere på hvert oppdrag, og det ble kun gjennomført utendørsoppdrag som malingsjobber, hagearbeid og snekkerarbeid. Matservering ble gjennomført ved å lage matpakker som ble kjørt ut og levert på hvert enkelt oppdrag.





Utfordringer til Torvastad menighet

Oppfølging etter bispevisitas

Biskopen takker for mottakelsen i Torvastad under visitasen. Takk for gode møtepunkter og et program som har gitt takknemlighet for menigheten.

Ut fra visitasreglementet for Den norske kirke er visitasen en del av biskopens tilsyn med virksomheten i soknet (§1). Biskopen skal «støtte, inspirere og veilede menigheter og ansatte», «prøve menighetslivet på Guds ord og vår kirkes bekjennelse» og «inspirere til frimodighet og fornyelse». Arbeidet i menighetene skal også ses opp mot sentralkirkelige planer.

Visitasforedraget er den sentrale tilbakemeldingen fra visitasen. I tillegg hører det med til visitasen å konkretisere hva biskopen ønsker at menigheten skal arbeide videre med. Sammen med visitasforedraget utgjør disse utfordringene biskopens visitasrapport.

Biskopen vil oppfordre Torvastad menighet til å

- Arbeide med hvordan bygda kan inkludere folk som kommer nye til lokalsamfunnet
- Ta i bruk frivillighetsheftet fra bispedømmerådets utvalg og dyrke fram en takknemlighetskultur i menigheten
- Ta vare på den flotte kirkemusikalske bredden i menigheten.
- Revitalisere diakoniutvalgets arbeid
- Oppdatere samarbeidsavtalen med skolene.
- Opprettholde faste kontaktpunkter med bedehusene.
- Videreutvikle TGIF-gudstjenestene sammen med ungdommene som deltar.

Oppfølging

Hvem som følger opp de ulike oppgavene følger av den ordinære ansvarsfordelingen for soknet. Etter visitasreglementet skal prosten møte ansatte og tillitsvalgte i menighetsråd og fellesråd seks til tolv måneder etter visitasen, for å gå gjennom visitasrapporten og utfordringene. På dette møtet hører prostens hvordan tilbakemeldingene fra visitasen er fulgt opp.

Visitasforedrag Torvastad menighet

13. – 18. september 2022

Kjære Torvastad menighet!

I dag føler jeg meg privilegert som har fått tilbringe uken her på Torvastad. Jeg har møtt en levende folkekirkemenighet, et fellesskap som favner vidt, med levende, engasjerte ildsjeler som brenner for menigheten sin.

Folk har både sett fram til og vært spente foran visitasen, og jeg har gledet meg til å bli bedre kjent med bygda og menigheten.

Vi har fått oppleve Torvastad i mild bris og vakkert seinsommervær, og også holdt på å blåse bort i iskaldt og piskende regn – gjerne på en og samme dag. Jeg har hørt solskinnshistorier om alt godt det er å glede seg over i menigheten, og ærlige fortellinger om utfordringer og det som kan være mer krevende.

Og hver dag i visitasen har vi sett håpets fargerike bue spent over hele Torvastad, noen ganger til og med i dobbel utgave! Guds gode påminning om at Han er med i alt som skjer, midt i sola og midt i regnet.

For hva er det å være en levende folkekirkemenighet? Det er å oppleve både mørke uværsdager og sommerstille sjø. Denne uka har lyset skint raust over Torvastad menighet.

Å være levende folkekirkemenighet er barna som strålende ønsker «velkommen» i døra inn til Superonsdag, det er konfirmanter som er både undrende og ærlige, foreldre som synger med barna sine på Kor og Lek, og eldre med smittende godt humør og en stolthet over det kirken betyr i bygda.

Å være levende menighet er å ha et kirkebygg som skinner som en perle midt i det bølgende blå og grønne landskapet. Som ennå samler bygdas folk, selv om byggefeltene der de fleste bor ligger et lite stykke unna. Kirkestua inviterer inn med vakre blomster på bordet, lune lokaler med fantastisk utsikt og et ønske om at enda flere finner veien inn til en kopp kaffe etter besøk på kirkegården.

Å være folkekirke er å være en menighet som folk i bygda er glade i og har et godt forhold til, selv om de ikke nødvendigvis fyller opp hele kirka hver søndag. Men som er takknemlige for at kirken er der for dem når livet bringer gleder og sorger som det er godt og viktig å markere her.

En innholdsrik visitasuke

Ordet biskop kommer av det greske ordet *episkopos*, som betyr tilsynsman. Biskopen på visitas har som oppgave å SE menigheten, og ha tilsyn med de som er der og det som skjer der. Og denne uka har jeg virkelig sett mye godt!

Jeg har møtt og pratet med barnehagebarn og ungdommer på konsert på tirsdag formiddag, besøkt sykehjemmet sammen med prest og kantor, hatt et spennende møte med spørrelystne 7. klassinger og møtt en klok og positiv skoleledelse, som kirken får ha et svært godt samarbeid med.

Jeg har fått se og høre på fantastiske Karmøy guttekor sin øvelse, jeg har vært i menighetsrådsmøte og fellestråd.

Onsdag hadde vi møte med ordfører og kommuneledelsen. For at kirken skal leve best mulig lokalt trengs et godt samarbeid med kommunen. Og i Karmøy er det en glede å samtale om kirken med en aktiv og engasjert ordfører med stab. Kirken er takknemlig for at kommunen tar sitt ansvar alvorlig i alt fra grundig rehabilitering av kirkebygg, det vellykkede samarbeidet om prostidiakonen som blant annet leder sorggrupper og HEL-arbeid, til å legge til rette for et godt beredskapsarbeid sammen med kirken. Kirken er en sentral aktør i sivilsamfunnet både når det gjelder frivillighetsarbeid og i kriser. Vi er heldige som har et så nært og godt forhold til kommunen som samarbeidspartner i Karmøy.

Å være en levende folkekirkemenighet kan også være å gå rolig veien ned til Kveitavikjø, stoppe med jevne mellomrom og be for bygda og Føyndå. Vi ba for bedrifter og næringsliv, for organisasjoner og frivillighet, for barn, unge og eldre. En god opplevelse, selv om vi ikke kom oss helt ut til Føyndå – det må vi få til neste gang! Etterpå var det godt å varme seg i Kirkestua, spise kvelds sammen og ha trosopplæring for voksne.

Torsdag morgen gjorde det inntrykk å møte Hauge videregående skoles rektor og enda flere ildsjeler – som ikke bare var lærere men fortalte om et kall til å reise mennesker opp. Ansatte delte både sterke fortellinger og en smittende entusiasme.

Etterpå ga Torsdagskafeen i kirkestua en fin pust i bakken med nydelig hjemmebakt og mulighet for ein gode drøs med kjekke folk.

Kirkestua er en viktig brikke som har kommet på plass i menigheten, et flott og praktisk sted for kirkekaffe og søndagsskole, samlinger og utleiemulighet, med kjølerom og seremonirom i kjelleren. Den var også fin å invitere besøkende fra Litlabjørg til, som spiste formiddagsmat der før HEL-samlingen i kirka. Lystening, sang og velsignelse åpnet for en hellig stund for alle som var med.

En sightseeing rundt i bygda bakpå motorsykkelen til prost Ove var en litt annerledes type stund - i regn og vind og dokumentert av NRK, men kjekt var det.

Konfirmantene vi møtte etterpå hadde kloke spørsmål til biskopen, og om kvelden torsdag ble det en trivelig bygdekveld med fullt ungdomshus, nydelig sang fra Scala og tankevekkende innslag om å komme hverandre i møte fra prostidiakonen.

Etter en uke med flott og fullspekket program takket vi Gud for at det var fredag sammen med ungdommene på TGIF «Thank God Its Friday». Det var godt å feire messe sammen med konfirmantene, med friskt og fint tonefølge – og thaimat i kirkestua etterpå.

En ivrig stab med mange oppgaver

I løpet av uka har jeg møtt og hatt samtaler med en stab som strekker seg langt, fordi de brenner for at menigheten skal være for alle på Torvastad. De er ildsjeler som vil mye, og som gjør litt ekstra for å trives, som en av dem sa. De er kreative og finner løsninger, arbeider godt i lag – og gleder seg stort til de 80 % i trosopplæringen som er ledige nå blir fylt opp med nytt mannskap i januar. Takknemligheten er også tydelig for at ny kirketjener er på plass, hun er allerede varmt og tydelig til stede og kommer til å fylle de store skoene etter Sonny på sin egen kloke måte.

Det er mange som har store sko å fylle her på Torvastad. Historien med blomstrende ungdomsarbeid og stort foreningsliv gir både stolthet og forventninger.

Å være en levende folkekirkemenighet er også å bygge stein på stein, slik de gjør både bokstavelig og billedlig på Hauge videregående skole. Vi kan vite at vi bygger menigheten på historiens grunnsteiner, og at det vi bygger nå er noe nytt. Det henger godt sammen med

ordene i Jesaja 43: *Dere skal ikke minnes de første ting, ikke tenke på det som hendte før.*
 19 *Se, jeg gjør noe nytt. Nå spirer det fram. Merker dere det ikke?*

Jeg har møtt et menighetsråd som er stolte av menigheten sin, som arbeider godt i lag og som samtidig ser hvilke muligheter for utvikling som finnes. De har et tydelig engasjement for målet med menighetsarbeidet slik det er formulert i strategiplanen: En menighet for **alle** mennesker, fra vugge til grav. Hvordan kan vi jobbe slik at alle som ønsker det får øynene opp for de gode fellesskapene man kan komme inn i i menigheten?

Som alle andre menigheter har Torvastad krevende korona-år bak seg. Men «det begynner å løsne for alvor nå», var det ei som sa. Det er både en glede og en utfordring. Jeg har tro på synergieffektene som oppstår når kirken engasjerer seg i lokalsamfunnet og inviterer inn til fellesskap. Jo flere kontaktflater vi bruker, jo flere relasjoner får vi. Det er når kirken er interessert i og opptatt av folk at folk får øynene opp for kirken – slik er det i alle relasjoner. Korona har også mot alle odds gitt frukter i menigheten: ute-samlingene for barnehager har blitt til fine, jevnlig møtepunkter og et godt samarbeid, og besøk utenfor Litlabjerg har åpnet kirkedørene enda mer på vidt gap for HEL-samlinger for mennesker med en utviklingshemming.

Trosopplæring for alle

Torvastad menighet har et innholdsrikt trosopplæringsprogram for barn og unge. Mye står på timeplanen, og mye er prøvd ut i forsøket på å nå fram til alle barn og unge med opplæring i troen de er døpt til. Superonsdag, gitar og trosopplæring, MFO (Menighetens fritidsordning på planleggingsdager), TGIF, trosopplæring for voksne og søndagsskole er en del av tiltakene som menigheten har.

KFUK-KFUM er en sentral samarbeidspartner med lange røtter i kirkelivet. Sameksistensen mellom menighet og Ungdomshus beriker hverandre og gir enda flere muligheter for trosopplæring. Speider, ungdomsarbeid og Tweens er eksempler på kontinuerlige tilbud som også kan treffe bredt i ei bygd som Torvastad.

Superonsdag er et tiltak som treffer bredden, med varm mat og Tweens etter skoletid, Kor og Lek og trosopplæring - som denne uka ble til en minigudstjeneste midt i den myldrende salen på Ungdomshuset. Som kirke har vi alltid et mål om at gudstjenesten skal være menighetens hovedsamlingssted. Søndagsgudstjenesten er selve hjerteslagene og pulsen i menighetslivet. Samtidig skal vi ikke tenke smått om hverdagsgudstjenestene: Å dele Guds ord, synge og be sammen blir en gylden stund midt i en hektisk ettermiddag og skaper himmel over livet – selv om det ikke er søndag og klokka er 11 tar vi imot det Gud vil gi, og deler videre med små og store.

Menighetsrådet har gjort trosopplæringsvisjon «Gud gir – vi deler» til overskrift for hele menighetsarbeidet. Det gir god mening. Og peker på det helt grunnleggende i at alt vi gjør og deler i kirken kommer fra Gud. Vi kan ha vidløftige mål med tilhørende strategier og planer, men glemmer vi å leve nær kilden med det levende vannet, blir vi heller ikke en levende folkekirkemenighet.

Ingen ildsjeler er kalt til å bli utslitt, som jeg også sa på bygdakvelden om frivillighet. For å dele videre må vi selv ha satt på oss luftmasken, som det heter på flyet før take off. Å være en levende menighet med muligheter for vekst handler like mye om å ha det godt i menigheten akkurat slik den er nå – ikke slik vi skulle ønske den var bare vi får til enda flere tiltak, eller enda flere kommer.

Å leve under Guds håpstejn er ikke å se seg blind på håp for en gyllen framtid, men å kunne være viss på at Gud er hos Torvastad menighet akkurat her og nå – og gjør den til et rikt og godt sted å være.

Menighetsblad

Å være en levende folkekirkemenighet er å være aktivt til stede i lokalsamfunnet. Det er Torvastad menighet i høyeste grad gjennom menighetsbladet sitt! Et blad som vi vet at flertallet i bygda åpner og kikker i med interesse. En raus og god blanding av stoff som kan være av interesse for bredden av mottakerne, en tydelighet og vennlig «stemme» kombinert med fine samarbeidspartnere er nøkler til at folkekirkens viktigste kommunikasjonskanal fungerer godt. Menighetsbladet er på mange måter menighetens «ansikt utad», og på Torvastad ser jeg at bladet speiler en åpen og glad menighet med interesse for medlemmene sine.

Frivillighet

På møtet i menighetsrådet var frivillighet et av temaene, slik det også var på bygdakvelden. Menigheten er allerede velsignet med mange frivillige, en god del av dem har jeg fått møte i ulike roller denne uka. Samtidig har Torvastad som de aller fleste menigheter ønske om å si velkommen til enda flere medarbeidere. Å være menighet for alle krever mange på laget. Diakonirådgiveren fra bispedømmekontoret oppfordret til å sette frivillighet på dagsorden – og begynne med å stoppe opp litt. Bruke tid på å beskrive menigheten slik den er nå, våge å drømme litt, finne en identitet og et eierskap til menigheten. Det skaper gode grunnlag for vekst.

Og så er det fullt mulig å være et godt kristent menneske uten å ha en frivillig oppgave! Det er mye vi gjør for vår neste ute i hverdagen, Gud velsigner oss og innsatsen vi gjør i stort og smått der vi er.

Jeg er glad og takknemlig for privilegiet det har vært å bli kjent med Torvastad menighet. En levende folkekirkemenighet med Guds trygge løfte om nærvær og håp over seg.

Gud, velsigne Torvastad menighet og fyll den med tro, håp og kjærlighet.

Anne Lise Ådnøy

Biskop i Stavanger bispedømme

PROGRAM FOR VISITAS I				VERSJON:	
Tidsramme	Programpost	Sted	Andre medvirkende i tillegg til biskop, avdelingsleder menighetsutvikling og prost	Lokalt ansvarlig	Hva skal biskopen bidra med? (Leks. tale og tema, foredrag, hilsen, sang ...)
Tirsdag					
08.30-10.00	Stabsmøte	Aktivitetshuset	Staben på torvastad, Kirkeverge?	Synnøve	
	mingletid med barna som kommer til konsert og MILK ungdommene som lager til på kjøkken	Aktivitetshuset			
11.00-11.20	Minikonsert for barnehager utenfor ungdomshuset.	utenfor Ungdomshuset	Staben	Synnøve	Bibelfortellinga "Sauen som vert funnen". Fortelle bibelhistorien/andakt, 5 min. NB barnehagebarn
	Servering av pølser i brød og kaffe	utenfor Ungdomshuset			
12.15-13.15	Sykehjemsandakt,	Storesund bu- og beh.	Kantor og Sokneprest	May Ingunn	Andakt, søndagens tekst.
13.30-15.00	Møte med skolen	Torvastad skole og kultursenter		Synnøve	
	Middag	Utsted		Ove	
17.15-17.45	Guttekoeret øvelse, øvelsen begynner kl 17.00	Torvastad kirke	Kantor	Ingrid	
18.00-20.00	Menighetsrådsmøte	Kirkestuen	menighetsrådet	Synnøve	
20.00-21.00	Karmøy kirkelig fellesråd	Kirkestuen	Fellesrådet, kirkevergen	Ove	
Onsdag					
10.00-11.30	Møte med kommunen samtaler	Rådhuset, Kopervik	Kirkevergen, Sokneprest	Prost og kirkeverge	
		Aktivitetshuset			
12.00	Ingrid Elisabeth Berg Tobiasen - Kantor				
13.00	May Ingunn Vrålstad - Sokneprest				
14.00	Hege Elisabeth Mynthe - Trosopplærer				
16.00-16.45	Middag på superonsdag?	Ungdomshuset	evt. prosten ordner middag annet sted	Synnøve	
17.30-18.30	HEL korøvelse	Veavågen kirke		Janne Kristine Eng	
19.00-21.45	trosopplæring for voksne	fra Kirken	tur, mat og bibelundervisning	Staben	Bibelundervisning
19.00	Aktivitet: Sång, matforberedelse, tur - med bønn for bygda	Kirken, kirkestuen, ute		Ingrid, Synnøve, Sonny	
19.45	Mat	Kirkestuen			
20.15	Bibelundervisning	kirkestuen	20-30 min, mulighet for spørsmål		Tema: Fritt valgt tema, noe biskopen er opptatt av. Opplæring, mulighet for spørsmål. Tidligere tema: Kvinner i bibelen, salmenes bok, Hebreerbrevet...
Torsdag					
08.30-09.30	Møte Hauge VGS	Hauge VGS		Synnøve	
09.45-10.45	Samtale Synnøve Bårdsen Lindanger - Adm leder og Men. ped.				
11.00-11.30	Babysang	Kirka		?	
11.30-13.00	Torsdagskaffe begynner kl 11.00	Kirkestua		Nils Olav og Liv	
11.30-13.00	HEL samling i kirka - blir invitert på kafeen.Samling i kirken etter mat. Ca kl 12.00	Kirka		Synnøve og Ingrid	Enkel undervisning. Tidligere tema "nattverd", "dåp". Tema denne gang: Bønn og velsigning. Kort, 5 min, kanskje kombinert med noe konkret, ex. bønn ved lysgloben
	Konfirmanter. Begynner med mat				
14.45 - 15.45		Ungdomshuset	De slutter på skolen 14.15 og tar buss til kirken.	May Ingunn og Synnøve	Biskopen presenterer seg og kjem inn på "Kva er jobben til biskopen?"
17.30-18.30	Oppsummeringsmøte	Ungdomshuset		May Ingunn, Synnøve, Ove	Spørsmål til biskopen - forberede det, tips, forberede seg halvtimen før.
19.00-21.00	Bygdekveld for frivillige i alle foreninger og lag. Varmmat	Ungdomshuset	KFUK-M, frivillige foreninger og lag, bedehusene idrettslaget etc. glade frivillige. Janne Kristine og co, sammen med Ove - innlegg om å ta godt imot hverandre	MR nedsetter arr kom. SCALA er med og synger	Innlegg om frivillighet. Maks 20 min. Biskopens velsignelse til slutt.
Fredag					
20.00-21.30	TGIF - ungdomsgudstjeneste	Kirka		Ingrid	Biskopen forretter nattverd. Tale: "Selvbilde", 10-15 min.

Søndag					
11:00-13:30	Visitasgudstjeneste. Kirkekaffe. Visitasforedrag	Kirka.	Sokneprest, prost og biskop	MR, Sønnøve	

Torvastad rundt på MC, prosten er sjåfør med biskopen bakpå :)

Me treng vite dag og klokkeslett :) Kontakter TV Haugaland/NRK Rogaland.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger biskop

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 04.10.2022

Vår ref: 22/03401-2

Deres ref:

Protokoll fra visitas i Hillevåg menighet

Stavanger biskop takker for en flott visitas i Hillevåg, 27. september – 2. oktober 2022.

Vedlagt ligger dokumentene som sammen utgjør visitasprotokollen etter visitasen. Denne består av

- Menighetens forhåndsmelding til visitasen
- Vedlegg til forhåndsmeldingen
- Biskopens visitasforedrag
- Utfordringer til menigheten etter bispevisitasen
- Visitasprogrammet.

Etter visitasreglementet for Den norske kirke skal protokollen sendes kommunen. For kommunen er det først og fremst visitasforedraget som kan være relevant å orientere seg i. Biskopen satte pris på deltakelse fra kommunedelsutvalget underveis i visitasen.

Prosten deltar i etterkant av visitasen på et møte med menighetsrådet, for å høre hvordan utfordringene etter visitasen er fulgt opp. Prost og menighetsråd finner sammen et passende tidspunkt for dette, innen utgangen av mai 2023.

Med vennlig hilsen

Anne Lise Ådnøy
biskop

Geir Skårland
avdelingsleder menighetsutvikling

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

20221002 Visitasforedrag Hillevåg
 20221002 Utfordringer til Hillevåg menighet
 Forhåndsmelding Hillevåg menighet 2022, Stavanger biskop
 Lokal diakoniplan 2016 - 2018, til MR
 Ny konfirmantplan 2018
 Plan for trosopplæring Hillevåg Sokn

Visitaprogram -detaljert til biskopen
Årsmelding for Hillevåg menighet 2021A4

Mottakere:

Stavanger kirkelige fellesråd
Stavanger kommune

PB 201
Øvre Kleivegate
15 Postboks 8001

4001 STAVANGER
4068 STAVANGER

Hillevåg menighetsråd
Soknepresten i Hillevåg, Ellen Nordtun
Ytre Stavanger prosti, Prost i Ytre Stavanger
prosti - Tor Magne Nesvik

Postboks 201
Postboks 201

4001 STAVANGER
4001 STAVANGER

Visitasforedrag

Hillevåg menighet, 25. september – 2. oktober 2022

Kirken i Hillevåg ligger midt i hverdagen, i gangavstand fra butikker, skoler og arbeidsplasser, all slags boliger og naturområdet rundt Vannassen. Hillevåg har både byliv, trafikk, tradisjon, sjøutsikt og mange perler.

Siden 1961, i 60 år, har kirken minnet folk som bor her om at de har et hjem til. Et hus som minner dem om at Gud finnes midt i livet og at veien fra de vanlige dagene inn til et større nærvær er kort.

Denne uka har jeg vært gjest i Hillevåg menighet. Hillevåg menighet er den eneste menigheten i bispedømmet jeg har vært barn i, så her bor det minner for meg i veggene. Dette bygget rommet noen av mine første tros- og livserfaringer. Her var det plass for meg.

Slik er det fortsatt. Kirken er både folk som samles og hellig rom. Nå, gjennom hele uka, er det mat på bordet og åpne dører, for både babyer, 5-7-klassinger, unge ledere, voksne i den hektiske delen av livet og de som har fått mye livserfaring. Vi har vært på mange møteplasser denne uka!

Her er det ikke vanskelig å kjenne seg velkommen. I dette foredraget skal vi hva vi har sett sammen med dere, i «Nærkirken» her i Hillevåg.

Varme fellesskap i 19 grader

Det er mye som er synlig i Hillevåg. Det er synlig at folk bor forskjellig. Det er synlig at vi bor i et samfunn med mye å kjøpe, men forskjellige forutsetninger for å delta. Vi er mange slags folk som deler dette landet, og det er ikke hva vi eier eller hva vi kan som definerer hva vi er verdt.

I hele byen, men ikke minst i Hillevåg, er det også synlig at noen har lang og noen har kort historie i landet vårt. Noen har liv som på utsiden ser enkle ut å leve, noen har liv vi vet ikke gir bare enkle dager.

En gang for lenge siden kom Jesus og tok plass blant alminnelige folk. I kirken fortsetter vi historien om han som viste at Gud bryr seg om livene våre uansett hvordan de er. Dørene inn til hellige rom skal være åpne for alle. Aller mest i kirken er det viktig at vi møter hverandre raust.

Her finnes det gode fellesskap. Vi begynte uka på tirsdagstreff. Der møtte vi trivelige og kloke damer. De møtes hver uke, til lunsj og samtale om søndagens tekster. Alle er velkomne. Det var oppmuntrende for en biskop å høre hvor ærlig, modig og åpen samtalen var. Her gikk det an å stille vanskelige spørsmål, la dem henge i luften – og søke svar i Bibelen og hos hverandre. Det var lett å forstå hvorfor noen kommer hit hver uke, år etter år. Det er plass til flere også.

Ikke lenge etter ble ansikter med mye historie byttet ut med lekende og nysgjerrige barn. På tirsdag var det dobbelt så mange 5.-7. klassinger som sist, fordi de som var der sist spurte andre med. Vi kunne se at barna fort kjente seg hjemme i kirken.

På onsdag var vi med på Hillevågmiddag. Ikke bare var suppa god nok til å få plass i visitasforedraget, men praten rundt bordet, ungene som løp i gangene og samlingen om giverglede i kirkerommet var fylt av liv og fellesskapsglede. Det er godt å kjenne samhold og være ute av dørene etter to år med pandemi, i en tid med flere kriser på en gang. Det er godt å se at nye som kommer på middag kjenner seg inkludert. Både menighetsråd, stab og frivillige er preget av at de har lyst til å ha åpne dører og se mange komme inn.

Barn og unge

Hillevåg menighet satser på barn og unge. Menigheten samler inn penger til stillinger som er sentrale i dette arbeidet. Trosopplæringsplanen har en flott visjon, om å la barn og unge få erfare menneskeverdet Gud har gitt dem, føle seg hjemme i kirken, få tro på Jesus og vokse som kristne og mennesker. Det finnes ungdomsklubb og lederkurs for ungdom etter konfirmasjon.

Det er flott å se at ungdom blir prioritert. På lederkurset hørte vi at kirken er et sted det går an å være seg selv og finne venner, selv om hverdagen ellers kan være tøff.

Konfirmantene vi møtte stilte gode spørsmål.

Jeg håper menigheten vil fortsette å satse på barn og unge. Det er verdt å prioritere ikke bare i økonomi og stillinger, men også gjennom at voksne setter av tid til å legge til rette og tør å bli litt kjent med noen av ungdommene. Si gjerne ja hvis du blir invitert inn!

Kirkens SOS

På tirsdag besøkte vi også Kirkens SOS, som har kontorer ikke langt fra kirken. Vi begynte dagen med å høre at stadig flere barn og unge tar kontakt på chat, rett og slett fordi flere synes livet er vanskelig å leve.

Kirkens SOS er den største døgnåpne krisetelefonen i landet, med godt opptrente frivillige med et fokus: Å lytte til de som ringer. Vi møtte to frivillige med god erfaring fra helsevesenet, som var forundret over hvordan bare det å bli lyttet til satte folk i stand til å leve bedre med seg selv og omgivelsene.

Kirkens SOS driver et imponerende og viktig arbeid. De ønsker seg aller mest flere som kan sette av 5 timer, to ganger i måneden, for å lytte. Organisasjonen tar imot over 300 samtaler i døgnet, men nesten halvparten av de som ringer kommer ikke fram med en gang, fordi alle tilgjengelige frivillige er opptatt. Her er det plass til flere som vil bidra!

Kirke-skole.

På onsdag møtte vi 3. klassinger, 6. klassinger, rektor og avdelingsledere på Kvalaberg skole.

Barna stiller flere spørsmål om hvem biskopen er og hvordan det er å være biskop enn om de store trosspørsmålene. Kanskje det er typisk for en tid der erfaring og opplevelser er viktig?

På skolen legger de vekt på læringsmiljø. De prioriterer det de kan gjøre for at elevene har det bra. Vi hørte at barna finner veldig godt ut av at de har forskjellig bakgrunn. Selv om det er rundt 40 nasjonaliteter og mange språk i klasserommene, er barna først og fremst barn og noen å leke med for hverandre, ikke representanter for folkegrupper eller religioner. Det kan vi voksne lære av.

Skolen legger et viktig grunnlag for at vi skal høre sammen i dette samfunnet. En del av dette er også å gjøre elevene kompetente på livssyn, både eget livssyn og andres. Da er samarbeid med kirken viktig. Kirken er et godt sted å komme på besøk i undervisningen, for eksempel gjennom å påskevandringene. Samarbeidet om julegudstjenesten fungerer godt.

Kultur

Tirsdag var det både menighetskor og konsert. Det var fin samklang i koret, i både sangen og praten rundt øvingen.

Tirsdag kveld var det mange som ville høre på Geir Ullenes, Tore Bols og Kjell Inge Torgersen. Det var både Sting og salmer, orgel, flygel, saksofon og sang.

Det er toner i tro. Musikk fanger stemninger i livet vi ikke klarer fange med ord. Kirken er både trosrom og kulturhus. Menighetsrådet vil gjerne åpne kirken oftere for kulturopplevelser. Det kan også åpne kirken for flere.

Kirkebygget

Menigheten er heldig som har et hus med mange rom. Ulike aktiviteter kan foregå parallelt, kjøkkenet er praktisk og kirkerommet har god akustikk. De siste årene har det flate taket på kirken blitt pusset opp og skiferen reparert og lagt om. Fasader og murvegger har også blitt vedlikeholdt og malt opp. Menighetssalen har fått lyddemping.

Behovet for en gradvis eller generell fornyelse inne vil nok også komme i løpet av noen år, for å oppdatere farger, digitale løsninger og holde bygget i langsiktig, god stand.

Diakoni

Omsorg, lav terskel og inkludering er nøkkelord for alt det som skjer her i menigheten. Diakonien lever både blant unge og eldre, og med Hillevågsmiddagen har flere fått et sted å møtes.

De møteplassene menigheten satser på virker det som folk ønsker å bruke. Etter pandemien er det flott å se at folk søker sammen. Mye av det som skjer her har mulighet for å spire og vokse.

Menighetsråd og stab

Menighetsrådet har ansvar for både store linjer og mange detaljer i menigheten. I møte med rådet opplevde vi en god tone, takknemlighet og engasjement hos de som har tatt på seg viktige verv. Det er godt samarbeid mellom menighetsråd og stab. Vi har tydelig hørt at råd, stab og frivillige setter pris på hverandre.

Neste år er det kirkevalg. Hillevåg menighet skal jobbe videre med å være en god kirke for lokalmiljøet. Den perioden som kommer blir spennende og viktig. Vi håper mange har lyst til å være med på å åpne kirken for enda flere.

Gudstjeneste

Nesten hver søndag er det gudstjeneste i kirken.

I gudstjenesten blir det synlig at kirken er mer enn bare et sosialt fellesskap. Her møter vi Guds kjærlighet og Guds velsignelse. Alle skal være inkludert i kirken, fordi vi alle er skapt i Guds bilde og sett av Gud. Fellesskapet er et symbol på at vi hører sammen som mennesker og Guds barn, til tross for at vi er ulike i alder, bakgrunn og interesser. Alle har en plass i kirken som er sin.

Noen kommer ofte. De er heldige og får mye kirke og mange tros- og fellesskapsferinger. Noen kommer sjeldnere. De hører like mye til, men kommer når noe i livet trenger den rammen kirken gir.

Innsikten i hvilke skatter som finnes i liturgi, bibeltekster og salmer er ikke lenger allmennkunnskap. Derfor er det ekstra viktig med trosopplæring, konfirmasjonsundervisning og møteplasser der nye kan bli kjent med hva det er å be, lytte til Guds ord, synge kyrie og gloria, motta nattverd, feire dåp og synge i takk og tro. Alt dette gjør at den usynlige Gud kommer nær våre liv. Det unner vi flere å oppleve.

Inkarnasjon.

Det mest spesielle med vår tro er Jesus. Gud blir selv menneske og blir synlig gjennom Jesus. I Jesus kommer Gud til oss. Jesus bodde i et lokalsamfunn som ikke var så stort, men med det romerske verdensriket ikke langt fra dørene. Han var på torgene, hjemme hos folk, der de jobbet, der de satt og diskuterte livets små og store spørsmål og der de kom når de var i nød.

En av konfirmantene spurte om hva vi i kirken tenker om alle de ulike religionene. Det virker i hvert fall som at mange gode verdier og mye menneskelig lengsel kommer til uttrykk i mange former. Gud har skapt oss religiøse. Det finnes mye ulike religioner har felles og kan kjenne igjen hos hverandre. Kanskje blir det bruke for en språkkafe i disse lokalene?

Dette passer i tillegg godt med ønsket om å være Nærkirke. Det er å følge Jesus å legge til rette for gode møteplasser, der vi tar imot hverandre og bruke oss selv for å skape mer himmel i Hillevåg.

Både himmel og jordnærhet har preget denne uka. Det er i det som skjer her hver uke at Gud kan nå oss. Tusen takk for at dere er her, gir liv til kirken og gjør det mulig for alle i Hillevåg å kjenne at de har to hjem: Ett der de bor og ett i kirken.

Guds velsignelse over Nærkirken i Hillevåg og alle som går ut og inn av dørene her!

Utfordringer til Hillevåg menighet

Oppfølging etter bispevisitas

Biskopen takker for mottakelsen i Hillevåg under visitasjonen. Takk for gode møtepunkter og et program som har gitt nyttige møter med menigheten.

Ut fra visitasreglementet for Den norske kirke er visitasjonen en del av biskopens tilsyn med virksomheten i soknet (§1). Biskopen skal «støtte, inspirere og veilede menigheter og ansatte», «prøve menighetslivet på Guds ord og vår kirkes bekjennelse» og «inspirere til frimodighet og fornyelse». Arbeidet i menighetene skal også ses opp mot sentralkirkelige planer.

Visitasforedraget er den sentrale tilbakemeldingen fra visitasjonen. I tillegg hører det med til visitasjonen å konkretisere hva biskopen ønsker at menigheten skal arbeide videre med. Sammen med visitasforedraget utgjør disse utfordringene biskopens visitasrapport.

Biskopen vil oppfordre Hillevåg menighet til å

- Fortsatt prioritere Hillevågmiddagen og relasjonsbygging mellom folk.
- Fortsatt prioritere barn og unge. Frivillige og ansatte i alle aldre kan gjerne bli involvert. Gi gjerne de unge lederne flere muligheter til å bidra i barnearbeid, søndagsskole eller i praktiske oppgaver på andre aktiviteter.
- Send ungdom til ungdomstinget/ UT-konferansen neste år, eventuelt sammen med ungdomsarbeideren.
- Se etter muligheter for å starte språkkafé eller språkverksted.
- Bruke muligheten til å samle folk til enkle konserter, noen ganger i løpet av året.
- Lage en konkret samarbeidsavtale med skolene i soknet, om gudstjenester, tilbud i undervisningen og samarbeid i krise.
- Jobbe videre med gudstjenestelivet gjennom å jevnlig bruke gudstjenesteutvalg, stabsmøter og menighetsråd til evalueringer.

Oppfølging

Hvem som følger opp de ulike oppgavene følger av den ordinære ansvarsfordelingen for soknet. Etter visitasreglementet skal prostens møte ansatte og tillitsvalgte i menighetsråd og fellesråd etter visitasjonen, for å gå gjennom visitasrapporten og utfordringene. På dette møtet hører prostens hvordan tilbakemeldingene fra visitasjonen er fulgt opp.

VISITASMELDING HILLEVÅG MENIGHET



Bispevisitas
27.09.22 – 02.10.2022

Visitasmelding – Hillevåg menighet

Visitaprogram 27.09 – 02.10

Tirsdag	09.00-10.30 10.30-11.30 12.00-12.45 13.00-13.30 14.00-15.30 16.00-16.45 17.15-17.30 18.00-19.00 19.30-21.00	Biskopen møter staben. Samtaler med ansatte. Møte med Tirsdagstreff. Møte med Klubben. Møte Kirkens SOS Samtaler med ansatte. Møte med Menighetskoret. Nærområdetur i Hillevåg. Konsert Kjell Inge Torgersen.
Onsdag	09.00-09.15 09.15-10.45 11.30-14.00 14.30-15.30 16.00-18.00 19.00-20.00	Morgensamling. Samtaler med ansatte. Møte med Kvaleberg skole. Samtaler med ansatte. Hillevågmiddag. Møte med Lederkurs.
Torsdag	09.00-09.15 09.30-10.30 10.30-11.00 11.00-12.00 15.30-17.30 18.00-19.00 19.00-21.00	Morgensamling Samtaler med ansatte. Møte med Babysang Festgudstjeneste Bergåstjern Møte med konfirmantene. Oppsummeringsmøte. Møte med menighetsrådet
Fredag	20.00-21.00	Møte med UK-fredag
Søndag	11.00-12.00 12.00-13.30	Visitagudstjeneste med høsttakkefests. Påfølgende kirkekaffe og visitasforedrag.

Innhold

VISITASMELDING HILLEVÅG MENIGHET	1
Visitasprogram 27.09 – 02.10	2
I DEMOGRAFI – HILLEVÅG SOKN	4
II MENIGHETSARBEIDET	6
1. Organisering	6
2. Visjon	8
3. Diakoni	10
4. Barn og unge	15
6. Kirkelige handlinger	19
7. Trosopplæring	20
8. Kultur og kirkemusikalsk arbeid	23
9. Økonomi	23
III KIRKEN OG KOMMUNEN	24
Kirkelig Fellesråd og kommunal administrasjon.....	24
IV BYGNINGER OG GRAVPLASSER	25
V GLEDER OG UTFORDRINGER.....	26

I | DEMOGRAFI – HILLEVÅG SOKN

Hillevåg var lenge en landsens bydel med spredt befolkning. I dag følges politikernes ønske om fortetning og bydelen har vokst seg raskt til et industristed med tettere bebyggelse og mange mennesker ansatt i industri, handel, serviceyrker og offentlig forvaltning. Kvaleberg barneskole har en stor andel av fremmedspråklige fra over 40 land. Før uttrykte gjerne hillevågsbuen seg i et beskjedent ordelag: «Eg e fra Hillevåg, gjør det någe?». I dag sier han/hun gjerne: «Eg e fra Hillevåg, var det någe?» Vi har ikke godt av å bli for «høge på perå».

Vi er forskjellige og skal respektere hverandre i politikk, meninger og tro. Apropos tro; bare innenfor Hillevåg menighets grenser finnes det 9 menigheter og forsamlinger: Adventistkirken, tidligere Fjellton bibelskole med egen forsamling, Evangeliehuset, Jesu Kristi kirke av de siste dagers hellige, Frelsesarmeens forsamling på Åsen, to moskeer med to retninger innen muslimsk tro (i et privat hus og i et industribygg), en lovsangmenighet holder menighetsmøter og lovsang på engelsk i lagerbygningen på det nedlagte Litografen - og ikke å forglemme: Hillevåg menighet!

I fjor var Hillevåg kirke 60 år. På 50-tallet ivret småkirkeprest Matre og en trofast flokk på Nasaret bedehus og siden Framhaldsskolens gymsal (tyskerbrakkene) for at Hillevåg skulle bli et eget sokn innen Den norske kirke. Da Nasaret ble revet og erstatningspengene ble plassert i et kirkebygg, ble det virkelig fart på menighetsarbeidet. Særlig ungdomsarbeidet fikk et oppsving i kjellerlokalene i kirken, blant andre godt hjulpet av nåværende biskop sin far, Per Haga. Kirken hadde den gang formen som «en metodistkirke i «Midt-Vesten». Etter innvielsen av 2. byggetrinn 28. mars 1993, foretatt av biskop Bjørn Bue, fremstår Hillevåg kirke som en moderne arbeidskirke.

Den opprinnelige Hillevåg kirke ble innviet i 1961 og den ligger et stykke sør for Stavanger sentrum. Om lag 30 år senere gjennomgikk kirken en svært omfattende om- og utbygging som førte til at kirken i 1993 framsto som helt ny. Den ble tegnet av arkitekt Valdemar Scheel Hansteen og har 240 sitteplasser i kirkerommet. Når menighetssalen også brukes, er det 370 sitteplasser. Fasaden består for en stor del av mur og noe tre.

Kirkebygget har sitt hovedsentrum, nemlig alterpartiet, helt i nord og inneholder i sine to etasjer mange rom. Hillevåg kirke er et godt tjenlig kirkebygg som gir gode muligheter til å drive et allsidig menighets- og aktivitetsarbeid.

Kirkerommet er åpent og jevnt møblert. Prekestolen, døpefonten har gråfargede flater og orgelet har trehvite flater. Lyssetting rundt prekestol er svak og det kunne vært ønskelig å gjøre noe med det. Altertavlen gir et sterkt inntrykk. Den stod ferdig

fra Per Odd Aarrestad til vigsling av nytt kirkerom i 1993. Sverre Nesheim stod for den opprinnelige alterkunsten til Hillevåg kirke i 1961.

Kirken brukes i det daglige arbeidet med trosopplæring, menighetens allsidige aktiviteter for alle aldersgrupper, gudstjenester, skolegudstjenester og noen tiltak i sammenheng med kirkens samarbeid med skole og barnehage. Den brukes ellers til flere kulturarrangement, begravelser og vielser.

Nøkkeltall, siste tre år.

Hillevåg menighet har pr. 31.12.21 3608 medlemmer.

Gudstjenester: 141

Deltakere på gudstjenester: 9848

Dåp: 72

Konfirmanter: 69

Begravelser: 158

Vielser: 5

Innmeldinger: 19

Dåp

År	Dåpsgudstj. i Hillevåg	Døpte i Hillevåg	Totalt døpte fra Hillevåg	Døpt fra andre steder
2018	19	27	33	6
2019	14	20	26	6
2020	8	10	20	10
2021	18	22	26	4

III | MENIGHETSARBEIDET

1. Organisering

Hillevåg menighet har en god struktur på råd, utvalg, og komitéer.

Råd / Utvalg	Medlemmer
Menighetsråd	Lars-Ingvald Klovning, leder Kirsten O. H. Klungtveit, nesteleder Frode Alvestad Leif Vastveit Morten Hermansen Ole Johan Strand Gunnhild Marie Hagen Guro W. Takvam Ellen Nordtun, sokneprest Hugne J. Sjø, varamedlem Arne S. Mossige, varamedlem Kristine K. Eikrem, varamedlem Anne-Sofie Dybdahl, varamedlem
Diakoniutvalg	Synnøve Ø. Enoksen, leder Mette Vastveit Anne Marie Helgø Johannes Eikelid Torstein Wallace Frode Alvestad Eldbjørg Kordal, diakonimedarbeider
Gudstjenesteutvalg	Bjarte Dalland Ole Johan Strand Geir Paulsen Reidun N. Stenseth Tore Bols, organist Ellen Nordtun, sokneprest

Barne- og ungdomsutvalg	Maud Cameron Astri Sandanger Morten Hermansen Lis Taksdal Marianne Michalsen Malin B. Kyllingstad, ungdomsarbeider Benedicte Meling, menighetspedagog
Kulturutvalg	Guro W. Takvam Tore Bols, organist
Økonomiutvalg	Leif Vastveit Frode Alvestad Per Magne Tyvand Solveig Myklatun, daglig leder
Misjonsutvalg	Aktivt frem til 2020.
Menighetsblad	Hugne J. Sjo (redaktør) Stab Menighetsråd

Utvalgene og rådet arbeider med strategi og planer for de ulike arbeidsfeltene og er godt fungerende i tråd med intensjonen for arbeidet.

Det gode med utvalg og komiteer er naturligvis å spre engasjement og medbestemmelse i menigheten.

Samarbeid med ulike aktører

«At besitte kontakter, det er finessen». Vi er stolte av å ha god dialog med de ulike aktørene i Hillevåg, som f.eks. idrettslagene. Vi er begge opptatt av å ivareta hverandres interesser og tidspunkt for aktiviteter. Kvaleberg skolekorps deltar på julaftensgudstjeneste, noe som er veldig kjekt. Korpset har og sin årlige julekonsert med påfølgende avslutning for familiene i kirken. Kirkens SOS er flittig bruker av lokalene til kursvirksomhet. Og Hillevåg kirke blir brukt som stemmelokale til kommune- og fylkesting og stortingsvalg, selvsagt også til kirkevalg.

Bergåstjern og Blidensol sykehjem besøkes jevnlig gjennom året. Både i forbindelse med samtaler, andakter og møter med pårørende og pasienter i livets siste fase.

Ved drift av menighetsblad trengs det ulike annonsører for å sikre det økonomiske. Og det er flere lokale bedrifter som kjøper annonser i menighetsbladet.

Vi har god og positiv kontakt med drivere av Forandringshuset. En dialog som forhåpentligvis fører til ytterligere samarbeid på sikt.

Det er spennende med Områdeløftet Hillevåg.

2. Visjon

Hillevåg menighet arbeider under Den norske kirkes visjon «Mer himmel på jord!»: Kirken vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus ved å være

Bekjennende – Vi tilber og bekjenner troen på den treenige Gud sammen med den verdensvide kirke.

Åpen – Vi er et fellesskap preget av likeverd, deltakelse og respekt for mangfold.

Tjenende – Vi viser barmhjertighet, fremmer rettferdighet og verner om skaperverket.

Misjonerende – Vi vitner om Jesus Kristus lokalt og globalt.

Vi arbeider også etter planer innen trosopplæring og undervisning, diakoni og fellesskap, planer laget for gudstjenesteliv og menighetens andre aktiviteter.

Menighetsrådet har i tillegg drøftet frem følgende målsettinger for menigheten og arbeidet.

Hovedmål for Hillevåg menighet:

Synliggjøre Jesus.

Mål, organisering:

Den norske kirke i Hillevåg skal ha en organisering som er best mulig tjenlig i forhold til våre mål.

Mål, administrasjon:

Sikre arbeidsmiljøet og skape en trygg arbeidsplass preget av trivsel, kompetanse og motivasjon.

Mål, økonomi:

Det skal være nøktern drift og økonomistyring etter vedtatte budsjetter. Arbeide for drift i balanse, med mulighet for å bygge opp en økonomisk buffer.

Mål, bygninger:

Ta vare på kirkens eiendom i tråd med kirkens interesser, på en forsvarlig måte og i nært samarbeid med Stavanger kirkelige Fellesråd.

Menighetsrådets mål:

Alle i Hillevåg kommunedel skal vite at de er velkomne til gudstjenester og andre arrangementer som frivillige medarbeidere. Alle skal få tilbud om å tilhøre en gruppe/aktivitet og gis muligheter til å få kjennskap til og videreutvikle kristen tro og liv.

Mennesker i vanskelige livssituasjoner skal få tilbud om kirkens omsorgstjenester.

Alle frivillige skal bli sett, hørt, anerkjent og gis utviklingsmuligheter.

Ansatte skal ha et godt arbeidsmiljø preget av samarbeid, kompetanse og trivsel.

Menigheten skal være en god forvalter av alle ressurser.

Målene skal nås ved å:

Både i og utenfor kirkerommene tilby gudstjenester, opplæring, musikk- og kulturaktiviteter og andre inkluderende aktiviteter som bygger Guds rike.

Styrke kommunikasjons- og samarbeidsaktiviteter.

Inkludere frivillige i medarbeiderutvikling.

Velge omsorgstilbud og misjonsaktiviteter ut fra felles prioriteringer og bred involvering i gjennomføring.



3. Diakoni

I vår beskrivelse av diakoni i Hillevåg så tar vi utgangspunkt i de fire punktene i Den norske kirkes diakonidefinisjon:

1. Nestekjærlighet
2. Inkluderende fellesskap
3. Vern om skaperverket
4. Kamp for rettferdighet

Nestekjærlighet

Bønn

Åpen kirke

En mandag kveld i måneden har vi Åpen kirke som består av en sosial del og en bønnesamling m/vandring inne i kirkerommet. Bønnekrukken er alltid tilgjengelig i kirkerommet, og innleverte bønneemner blir bedt spesielt for på disse samlingene. Menighetens bønnekalender brukes også aktivt her. Vi ønsker at samlingene skal bli kjent for flere og at flere kan oppleve kirkerommet som sitt hjem. Det er positivt at

samlingene når ut til enkelte som i mindre grad deltar på andre arrangement i menigheten.

Bønnetjeneste for konfirmantene

Hillevåg har en organisert frivillig bønnetjeneste i forhold til hver enkelt konfirmant, og på konfirmasjonsdagen så får alle et gratulasjonskort fra sin forbeder. Dette er et tiltak som mange konfirmanter synes er sterkt og fint.

Stabsfellesskapet og Tirsdagstreffet

Hver uke i Stabsfellesskapet og på Tirsdagstreffet er det mulighet for forbønn for personer og ulike emner.

Bønnerom

Vi har også et eget bønnerom som er tilgjengelig da kirkekontoret er åpent.

Samtaler og sjelesorg

Presten og diakonimedarbeideren tilbyr samtaler og sjelesorg pr tlf, i kirken eller på hjemmebesøk. Dette er en tjeneste med ønske om å formidle tro, håp og kjærlighet, og å være en medvandrer i livet slik det er. Totalt hadde vi 128 sjelesorgsamtaler i fjor.

Jubilanter som har vært aktive i menigheten får også et hjemmebesøk med en hilsen.

Adventsord

De to siste årene så har vi samlet inn frivilliges og ansattes favorittbibelord. Disse har blitt sendt ut på SMS/mail til eldre og andre aktive i menigheten som en daglig hilsen i adventstiden. Adventsordene ble også lagt ut med et meditativt bilde på Nettsiden og Facebook. Flere har gitt positive tilbakemeldinger på dette tiltaket!

Meditative tekster og bilder

Som et diakonalt tiltak i koronatiden så laget vi en bildeutstilling i kirkevinduene slik at forbipasserende kunne se naturbilder med gode bibelord og velsignelser.

Fotografen vår er Anna Kolltveit. Det er fortsatt synlig bildeutstilling i kirkevinduene for forbipasserende, og vi observerer at det til stadighet er nye mennesker som stopper opp, ser og leser. Bildene blir også jevnlig lagt ut på nettside og Facebook med tittelen «Pulsslaget».

Kirkeskyss

Dette tilbudet har ligget nede i koronatiden, men har blitt etterspurt og er nå aktivisert igjen med nye sjåførere og brukere.

Hillevåg torg

Gjennom Demensforeningen og arrangementet «Sommer på torget» så har vi fått invitasjon og mulighet til delta med egen stand på Hillevåg torg tre dager dette halvåret. Dette ser vi på som en unik mulighet til å møte nye mennesker og informere om våre tilbud og fellesskap. En bolle med twist og tilbud om å vinne gratis Hillevågsmiddag ved å delta på Quiz har vist seg å være en god tilnærming til forbipasserende.

Fellessatsing for alle menighetene

Sorgarbeid

Både sorggrupper og Temakveld om sorg arrangeres felles for alle menighetene i Stavanger. I sorggruppene blir pårørende delt inn i grupper i forhold til pårørendes alder og type dødsfall. På temakvelden om sorg så deltar alle diakonene og sorggruppene blir også presentert. Diakonene er også tilgjengelig for samtaler denne kvelden.

Samlivsarbeid

En vellykket satsning da det gjelder samlivsarbeid i Stavanger har vært parkveldene med Berta Lende Røed. Mange par i alle aldre deltok i Sunde kirke høsten 2021 og nå i Grødem kirke våren 2022. Vi prøvde også å arrangere et helgekurs for unge par på Viste strandhotell nå i mai, men her ble det dessverre for få påmeldte.

Inkluderende fellesskap

Fester

Hillevågs halvårlige fester er nå i gang igjen for fullt til glede for mange! Siste vårfest samlet 75 personer i alderen 50 år og oppover. Vi har kvalitetsinnslag på festene, denne gangen med skuespiller Gretelill Tangen og musiker John Ragnvald Almås. Diakoniutvalget serverer alltid middag og festkaker, og åresalget er populært. Til slutt får deltakerne med seg gode kveldstanker hjem.

Treffen Åpen Kafè

Dette er Hillevågs «sjømannskirke» på dagtid annenhver onsdag med lav terskel og gratis servering av Valborgs vafler, frukt, te og kaffe. Tilbudet samler 15-20 personer hver gang. Folk trives med å komme sammen til prat, humorinnslag og allsang. I fjor prøvde vi også sommerkafè ute når været tillot det. Vi har kjøpt inn utemøbler, og utekafè gjør at vi lettere kommer i kontakt med forbipasserende. En annen positiv ting er at vi stadig får flere frivillige medarbeidere på Treffen.

Tirsdagstreffet

Dette tilbudet er på mange måter en bibelgruppe i forstørret format. Tiltaket har vokst under koronatiden ved at stadig flere aktive i menigheten har blitt med. Samlingene starter med felles lunsj kl. 11.30 med matpakke og kake/kjeks der også ansatte kan delta. Vi har «stor takhøyde» da vi leser og samtaler om søndagens tekster. Og samlingene avsluttes alltid med en salme og forbønn. Dette er et ukentlig viktig treffpunkt for mange.

Kirkekaffe

Nå er Hillevåg menighet tilbake med kirkekaffe etter hver gudstjeneste på søndagene. Dette gir mulighet for samtaler og inkluderende fellesskap.

Sykehjemmene

Endelig kan vi igjen tilby jevnlig andakter på Bergåstjern og Blidensol sykehjem. På Bergåstjern sykehjem har vi nå fått et større og bedre andaktslokale til glede for både deltakere og oss ansatte. Vi kan ellers iblant oppleve en utfordring med at beboere som ønsker andakt ikke blir fulgt dit av personalet. Dette kan muligens skyldes manglende kommunikasjon og vikarløsninger i personalsituasjonen. Vi ønsker å ha fokus på dette i tiden fremover slik at flere som ønsker det kan bli inkludert i andaktsfellesskapet. Og vi gleder oss nå til å kunne feire festgudstjenester med nattverd igjen ved begge sykehjem før sommeren.

Kirkeringer og Bibelgrupper

Hillevåg har tidligere hatt mange kirkeringer. Mange av disse er nå dessverre nedlagt, og de to som gjenstår består av eldre mennesker. Ellers er det tre aktive bibelgrupper i menigheten. Små trosfellesskap kan ha stor betydning i menneskers liv. Det er derfor svært ønskelig at vi fremover kan få opprettet flere små fellesskap i menigheten.

Hillevågmiddag

Den 8. juni starter vi opp et helt nytt konsept i Hillevåg kirke på tvers av alle generasjoner! Alle kan komme rett fra jobb, barnehage eller andre aktiviteter og kjøpe fleksibel middag fra kl. 16-17. Kl. 17.00 har vi et kvarters samlingsstund med bibelfortelling i kirkerommet. Og frem til det hele avsluttes kl. 18, så tar vi i bruk kirkens mange rom til ulike aktivitetstilbud. Dette blir spennende!

Språkkafé

Det bor mange innvandrerfamilier i Hillevåg, og vi ønsker å gi et språktreningstilbud i kirken vår. Dette prosjektet er foreløpig på utviklingsstadiet i samarbeid med Kirkens dialogssenter og en av moskéene i Hillevåg. Vi håper at det er muligheter for oppstart høsten 2022.

Vern om skaperverket

Høsttakkefest

Høsttakkefest er en fin feiring og påminnelse om alle de gode gavene naturen gir oss. Diakoniutvalget ordner med flott pynting av alteret og kirken denne søndagen. I koronatiden så startet utvalget med å servere fargerike porsjonstallerkener med frukt til kirkekaffen, og nettopp denne idéen blir sannsynligvis videreført fremover.

Grønn menighet

Hillevåg ønsker å opprettholde avtalen om å være «grønn menighet» slik at vi kan være en bidragsyter til et bærekraftig samfunn.

Kamp for rettferdighet

Hjerte for bydelen

Menighetene i Hillevåg, Bekkefaret, Hinna og Gausel samarbeider med prosjektet «Nye mønstre-trygg oppvekst» som er i regi av NAV og Stavanger kommune. Arbeidet er rettet mot barnefamilier i nabolaget som har utfordringer med bolig, arbeid, økonomi, psykisk eller fysisk helse. Menighetene arbeider for å se på hvilke muligheter vi som kirke har til å bidra konkret inn mot barnefamilier i vanskelige livssituasjoner, og vi ønsker å arbeide mot utenforskap. Dette engasjementet for nærmiljøet har menighetene i fellesskap valgt å kalle «Hjerte for bydelen». Her viser vi diakoni i praksis! Dette er en viktig måte for menigheten å være synlig og til stede i bydelen på.

Hjerte for bydelen gjennomfører nå tre ulike aksjoner hvert år: Julegaveaksjonen, Påskeeggaksjonen og Sommergaveaksjonen. Gjennom julegaveaksjonen kan hver barnefamilie få et gavekort på 1000 kr. Aksjonen før påske samler inn fylte påskeegg som gis videre. Og sommergaveaksjonen bidrar til at barnefamilier kan få en sommeropplevelse i Kongeparken.

Vi har nettopp startet et nytt tiltak, «Hjertelager». Her leverer folk inn klær, sykler, sesongutstyr, leker m.m. til barn og ungdom, slik at barnefamiliene kan hente ut det de trenger. Dette lageret har vært et ønsketiltak fra NAV som nå har blitt virkelighet.

Internasjonal diakoni

Kirkemiddag

Tradisjonen tro så arrangerte diakoniutvalget Kirkemiddag søndag 3.april. På kirkemiddag så selges det gryterett, pølser, vafler m/is og kaffe/te til inntekt for Kirkens Nødhjelp. Årets middag innbrakte ca. 7000 kr. Et nytt element i konseptet denne gangen var «take away», som medførte at flere kjøpte med seg middag hjem.

Fasteaksjonen

Årets konfirmanter gjorde en flott jobb som bøssebærere sammen med sine foresatte. Vi samlet totalt inn nesten 70.000,- og Hillevåg kom på 3. plass blant de 25 menighetene i kommunen i forhold til beløp pr. innbygger. Det er vi svært fornøyd med!



4. Barn og unge

Søndagsskole

Søndagsskolen har de siste årene hatt en puls på om lag en samling i måneden. Barna starter felles med menigheten på gudstjenesten, går deretter ut til egen samling, og får med seg nattverd med menigheten som avslutning. Opplegget Sprell Levende fra Søndagsskolen brukes, og barna får søndagsskolebladet «Barnas» med hjem.

I gjennomsnitt har det vært 13 barn på samlingene, hvorav omtrent halvparten har vært barn fra dåpsfølge.

Søndagsskolen drives helt av frivillige medarbeidere i menigheten.

2-4 klasse klubb

2.-4.klasse klubben er en flott samlingsplass for barn. Her møter barna voksne ledere som sørger for andakter, ulike hobbyaktiviteter og opplegg hvor barna får være i fysisk aktivitet som f.eks. innebandy. Pr. tiden er det ikke nok ledere til å drive klubben slik vi ønsker, men det arbeides med ledersituasjonen.

5-7 klasse klubb

Dette er klubben for alle som går i 5-7 klasse og de samles annenhver tirsdag i kirken. Her er det samling med andakt, god mat, litt leksehjelp og fri leg på programmet. Det har gjennom året vært opp mot 30 barn innom på klubben. Frivillige sørger for nydelig bevertning, noe som barna setter veldig pris på.

UK-fredag

Ungdomsklubben er for 8.klasse og oppover og møtes på fredager kl. 20-23. Det pleier vanligvis å komme rundt 20-30 ungdommer hver gang. Det er et variert og kjekt opplegg som ungdommene selv har fått være med å utforme. På programmet står blant annet bowling, trampolinepark, halloweenfest, jente-/guttekveld, rebusløp, quiz og mye annet gøy! I tillegg har vi kvelder med mindre opplegg, der det går mest i kiosk, bordtennis, biljard og brettspill.

Lederkurs

Vi har to lederkurs, UngZ-lederkurs for 10.klassinger, og Z-lederkurs for 1.vgs og oppover. Etter konfirmasjonen blir ungdommene invitert med videre på lederkurs. I tillegg har vi med noen ungdommer som ikke er konfirmert, eller som er konfirmert i andre kirker. Vi møtes en onsdagskveld i måneden, og utenom det er ungdomslederne med på ting som konfirmantundervisning, konfirmantleir, ledertur og mye annet. På lederkursene har vi blant annet fokus på trygghet og samhold, ledertrening, misjon, og refleksjon rundt egen tro.

Tur til Carlisle

I 2019 begynte vi å planlegge å ta med ungdomslederne på besøk til misjonsprosjektet vårt i Carlisle. Turen var planlagt til våren 2020, men måtte dessverre utsettes. Ungdommene har holdt motivasjonen og engasjementet oppe, og har gjort en god innsats med dugnader, så i pinsehelga 2022 ble det endelig tur!



5. Medarbeiderskap. Ansatte og frivillige

Ansatte

Hillevåg menighet har en god gjeng med ansatte i tjeneste. Noen står for kontinuitet og andre har kortere fartstid. Aldersspennet blant de ansatte er 27-55.

Vi har vært heldige med å ha stillinger besatt av medarbeidere som gjør en flott innsats, som er glad i menigheten, folkene her og som har god kompetanse.

Gruppen av ansatte i Hillevåg menighet fungerer godt. Det er god stemning i kollegafelleskapet, de ansatte oppleves nå trygge på hverandre og det er en viktig faktor for arbeidet videre. Det har vært litt utskiftninger av ansatte og vi ser frem til fulltallig stab fra høsten 2022.

De ansatte har et sterkt ønske om å få til mye flott arbeid i menigheten og de er stolte av å tilhøre Hillevåg menighet.

Bortsett fra 100% ungdomsarbeiderstilling, lønnet av innsamlede midler, har vi lønnsmidler fra Stavanger kirkelige fellestråd, Kirkerådet (Trosopplæringsstilling) og Bispedømmerådet. Organisten har 20% mer begravelsspill enn normalt og i den forbindelse er det ansatt dirigent, 20%, av Hillevåg og Hinna menighetskor.

Navn	Stilling	Stillingsstørrelse
Ellen Nordtun	Sokneprest	100%
Solveig Myklatun	Daglig leder	100%
Eldbjørg Kordal	Diakonimedarbeider	100%
Tore Bols	Organist	100%
Malin Berge Kyllingstad	Ungdomsarbeider	100%
Leif Audun Stapnes	Vaktmester/Kirketjener	60%
Benedicte Meling	Menighetspedagog	50%
Rannveig Skiri Mosbakk	Dirigent Menighetskor	20%

Frivillige

Hillevåg menighet har mange flotte og engasjerte frivillige medarbeidere. Siste årsrapport viser dette:

8.B Hvor mange frivillige medarbeidere (15 år eller eldre) var tilknyttet:	
	Antall frivillige
8.B.1 ...planlegging og gjennomføring av gudstjenester?	56
8.B.2 ...menighetens barnearbeid/trosopplæringstiltak (0-12 år)?	13
8.B.3 ...menighetens ungdomsarbeid/trosopplæringstiltak (13 år og over)?	27
8.B.4 ...menighetens diakonale arbeid?	28
8.B.5 ... menighetens kultur- og konsertarrangement?	4
8.B.6 ...komité- og utvalgsarbeid?	21
..... herav medlemmer og varamedlemmer i menighetsrådet?	5
8.B.7 ...annet menighetsarbeid som ikke er tatt med under pkt. 8.B.1-8.B.6?	105

Disse tallene er en raus, men reell opptelling. Den må sees i sammenheng. Det betyr for eksempel at vi teller medarbeidere som har vært med på dugnad, enkeltoppgaver og vært ledere.

Dette er altså ikke en gruppe på 105 enkeltindivid som vi kan regne med kommer på en medarbeidersamling, men de er et bilde på at mange gjør en frivillig innsats i menigheten.

Vi står på mange måter i et generasjonsskifte i Hillevåg. Og det gir oss en utfordring med å få tak i nok frivillige til det store arbeidet vi ønsker å drive. Men vi håper at vi vil komme på god vei når Hillevågmiddag starter og at det vil bringe flere inn til menigheten og arbeidet. Vi håper også at vi kan klare å bygge opp en sterk indre kjerne i menigheten som igjen drar med seg flere.

En hovedutfordring vil alltid være å involvere flere nye frivillige i menigheten. Vi har ulike tjenestegrupper som gudstjenestemedarbeidere, utvalg, ledere i klubber, trosopplæringsarbeid og konfirmantarbeid.

Vi ønsker å arbeide med målsetting om at det frivillige arbeidet er selvrekutterende på bakgrunn av sterkt engasjement for menigheten. Å få arbeide på en slik måte at staben, sammen med menighetsrådet, er oppdragsgivere og ivaretakere, utfordrere og helhetstenkende for arbeidet, og ikke drivere, er en drøm.

6. Kirkelige handlinger

Gudstjeneste

Gudstjenesten skal være en base og kraftstasjon, en plass for møte mellom Gud og mennesker, en plass for refleksjon og et sted å høre til.

Hillevåg menighet har normalt gudstjenester hver søndag kl. 11.00. I løpet av et semester har vi noen kveldsgudstjenester som starter kl. 18.00, som ungdomsgudstjenester og enkelte temagudstjenester. I vinter og høstferier har vi fellesgudstjenester med Hinna menighet. Sommerferier fordeles fellesgudstjenester med Hinna og Gausel menigheter.

Hillevåg menighet har høymesse og familiegudstjenester/trosopplæringsgudstjenester som de vanligste typer hovedgudstjenester. Ungdomsgudstjenester har vi en gang i semesteret.

Vi legger opp til at det er familiegudstjeneste/trosopplæringsgudstjeneste en gang i måneden og søndagsskole en gang i måneden. Et innslag med «skattekiste», skal være med i alle gudstjenester hvor det er barn til stede.

Det er et ønske at nattverden inngår i de aller fleste gudstjenester.

Ny lokal grunnordning for hovedgudstjenesten ble innført 1. pinsedag 2021.

Erfaringer fra nedstengningen i pandemien, har vist oss at, når vi ikke kan samles fysisk er det viktig at menigheten kan møte kirkerommet og ansatte og frivillige via digitale medier. Staben i Hillevåg menighet kom raskt i gang med å lage digitale gudstjenester og bruke digitale medier til å møte menigheten gjennom andakter på menighetens nettside, Facebook og andre digitale media. Vi nådde svært mange gjennom de digitale mediene.

Erfaringer fra nedstengningen i 2020 og 2021 har gitt oss frimodighet og kunnskap til å være kreative og tenke nytt om både gudstjeneste og aktivitetene våre.

Medliturger søkes og benyttes i så stor utstrekning som mulig, og i samarbeid med menighetspedagog, ungdomsarbeider og andre i staben, legges det opp til bruk av barn, unge og konfirmanter som medliturger. Konfirmantene er med å planlegge og gjennomføre samtalegudstjenesten i samarbeid med ungdomsarbeider og sokneprest. Alle konfirmantene har en oppgave og innehar alle de frivillige tjenestene i gudstjenesten.

Det gjøres en betydelig frivillig innsats i forbindelse med gudstjenestene. Vi har frivillige som er kirkeverter, dåpsverter, klokkere, nattverdmedhjelpere, powerpointmedarbeidere, og frivillige til å lage kirkekaffe. I tillegg kommer søndagsskoleledere. Alle oppgavene er viktige, og det er på sin plass å rette en stor takk til alle dere som er engasjert i gudstjenestefellesskapet på den måten.

Gudstjenestebesøket

De siste ti årene har hatt små variasjoner med tanke på gudstjenestefremmøte (rundt 98 pr. gudstjeneste) og nattverddeltagelse (rundt 60). Det var en liten nedgang i 2019. Og 2020 og 2021 ble naturlig nok preget av koronapandemien. Alle tall var lave for de siste to årene, og kan ikke sammenlignes med andre år.

Dåp

Også med tanke på døpte fra Hillevåg gjorde pandemien sine utslag, blant annet fordi den førte til noen utsettelse. Samlet antall døpte de siste årene har ligget på mellom 25 og 30. Sokneprest har samtale med alle foreldre i forkant av dåpsgudstjenesten. Der går vi gjennom enkel dåpsteologi, informerer om menighetens trosopplæringstiltak, og trygger dem på de praktiske tingene i forbindelse med dåpen.

Andre kirkelige handlinger

I 2021 ble det forrettet 48 gravferdsseremonier for avdøde i Hillevåg menighet. Bare 1 av disse seremoniene ble forrettet i Hillevåg kirke. Selv om kirken nå er 60 år skjer gravferdene fortsatt hovedsakelig fra Lagård kapell, Tjensvoll kapell, Eiganes kapell og Stavanger krematorium.

De pårørende blir invitert til minnegudstjeneste på allehelgensdag. De blir også invitert til sorggrupper, når det er naturlig.

7. Trosopplæring

Vi har som alle menigheter i Den norske kirke en egen trosopplæringsplan. 310 timer pr barn, fordelt på de første atten leveår. Hillevåg menighet fått godkjent en plan på 307 timer pr. barn. Det gis et tilbud til alle døpte, 0-18 år, og overskriften er; Gud gir – vi deler! Alle tiltakene har forskjellige temaer og vi arbeider med at barna/ungdommene skal få best mulig kjennskap til hva det vil si å være Guds barn og være del av hans fellesskap. Dette arbeider vi med ved å ha særlig fokus på tre punkt;

Kirkens tro og tradisjon.

Kirkens tro i praksis.

Livstolkning og livsmestring.

Og ved å ha følgende målsetting for menighetens trosopplæringsarbeid: At barn og unge i Hillevåg skal få erfare menneskeverdet Gud har gitt dem, føle seg hjemme i kirken, få tro på Jesus og vokse som kristen og menneske.

De ulike tiltakene brukes også til å informere om menighetens kontinuerlige aktiviteter.

Vi har følgende tiltak med målsettinger:

Dåpssamtale: La foreldre som vil døpe barna sine få et godt møte med kirken, forberede til dåpsgudstjenesten, bevisstgjøre på hva kirken

tenker dåpen er, legge til rette for og naturliggjøre at den dømte blir fulgt opp etter dåpen.

Dåpsgudstjeneste: Gi barnet og familien en god velkomst inn i menighetens fellesskap, døpe barnet slik Jesus sa vi skulle gjøre. Vi markerer starten på en vandring som kristen.

Babysang: Være et sosialt møtepunkt for nybakte foreldre og styrke bånd mellom foreldre og barn. La barn og foreldre bli bedre kjent med den kristne tro og medvirke til at de kjenner seg hjemme i kirken si.

Videreformidle nye og gamle sangskatter, både allmenne norske og kristne sanger. Skape en naturlig inngangsport til kirken og stimulere til bevissthet rundt valg omkring dåp og tro.

Dåpslyssamling 2 år: Dåpspåminnelse. Motivere til trosopplæring i hjemmet og til å bruke kirken.

Dåpslyssamling 3 år: Holde kontakt med kirken i en periode det er lite breddetilbud. Inspirere til deltakelse i kontinuerlige tiltak. Inspirere til bruk av kveldsbønn og bordbønn samt bruk av kristne barnesanger og bibelfortellinger hjemme.

4-årssamlinger: Mål er at så mange som mulig av 4-åringene skal fortsette å bli kjent med Jesus.

6-årssamlinger: Mål er at så mange som mulig av 6-åringene skal fortsette å bli kjent med Jesus.

Verden rundt på en dag: Gi 4. klassingene en opplevelse av at de er viktige og gi dem tilhørighet til kirken. Lære dem noen sentrale bibelske sannheter og gjøre dem oppmerksom på verden utenfor gjennom fokus på misjon.

Tårnagent: Skape refleksjon rundt egen plass i fellesskapet og hva jeg kan bidra med.

Juniorconfirmasjon: Gi mulighet til å fordype seg noe mer i den kristne tro enn det man får gjort på 5.-7.-klasse klubben og Lys våken. Det er et mål at 5.klassingen skal bli kjent med troen og hvordan den kan praktiseres, samt skape tilhørighet til lokalmenigheten.

Lys Våken: Bli kjent med kirken og noen av de som arbeider der og få styrket sin tilhørighet. Oppleve sunn livsutfoldelse og glede, samt bli kjent med kirkens budskap.

Ny på UK-fredag: Vi ønsker å skape en god overgang mellom aktiviteter for barn og ungdom. 8.klassingene skal få oppleve å ha en god kveld i kirken og at de er velkomne på UK fredag. De skal bli sett og inkludert i klubben samtidig som de lærer noe nytt om den kristne tro.

Konfirmasjon: Vekke og styrke troens liv som gis i dåpen slik at de unge kan leve i menighetens fellesskap og vokse som Jesu Kristi disipler. Konfirmasjonstidens mål er at konfirmantene skal kunne leve sitt liv i forsakelse og tro, tilbedelse og tjeneste som Jesu Kristi disipler i hjem, menighet og samfunn.

Kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid

Vi driver flere kontinuerlige aktiviteter for barn og unge. Vi bruker treffpunktene og tiltakene i trosopplæringen til å invitere inn til dette arbeidet.

Klubbene 2-4 klasse klubb, 5-7 klaseklubb, UK-fredag følger hverandre i alder slik at barn og unge kan vokse seg inn i arbeidet. I tillegg til dette drives og søndagsskole. Vi har drevet familiekor, men så oss dessverre nødt til å avslutte det da oppslutningen ble for liten.

Vi har for tiden, som tidligere nevnt, for få ledere til 2-4 klasse klubben og vi har vakanse i menighetspedagogstillingen. Vi arbeider med rekruttering av både ledere og lønnet medarbeider og håper situasjonen er endret til høsten.

Samarbeid med barnehager

Det er lang tradisjon for at menigheten har kontakt med barnehagene. Alle barnehagene som sokner til menigheten, blir invitert til påskevandring og julevandring. Etter pandemien har vi merket en nedgang i antall barnehager som har deltatt.

Samarbeid med skoler

Hillevåg menighet har et godt samarbeid med skolene. Vi har påske- og julevandring med 1. og 2 trinn ved Kvaleberg skole. 3.-7. trinn deltar på skolegudstjenester før jul. Før pandemien deltok også skolen på skolegudstjeneste før påske. I 2022 fikk vi

melding om at skolen ville prioritere skolegudstjenesten før jul. 4. trinn er med også bidrar i skolegudstjenesten før jul som medliturger og med sanginnslag. I forkant av gudstjenesten har sokneprest møte med kontaktlærerne på 4. trinn for å planlegge gudstjenesten.

Kristianlyst ungdomsskole vesler om å delta på skolegudstjeneste før jul i Hillevåg kirke og Hinna kirke, slik at skolen kommer til Hillevåg kirke annethvert år.

8. Kultur og kirkemusikalsk arbeid

Hinna og Hillevåg menighetskor er tilknyttet to menigheter, men har øvelsene i Hillevåg kirke. I tillegg til å synge på gudstjenester i begge menighetene arrangerer koret også egne konserter, sist sammen med Telluskoret hvor de fremførte «Visst skal våren komme». Koret har godt voksne medlemmer, men de som er med er entusiastiske og det ser ut til at det også begynner noen flere nå etter pandemien.

Hillevåg familiekor har besluttet å legge ned virksomheten, og det er ønskelig å starte opp et nytt kortilbud for barn.

Hillevåg kirke har en svært gode instrumenter og fasiliteter. Kirken har et svært godt orgel bygget av Knut Kalif. Kirken har også 4 pauker og cembalo. Det er også et godt utstyrt bandrom i kjelleren.

I 2019 kjøpte menigheten et Shigeru Kawai konsertflygel. Dette var et betydelig økonomisk løft, og vi ønsker at dette kan bidra i utviklingen av et større konserttilbud og å gjøre kirken mer attraktiv som konsertkirke, også for andre aktører. Det finnes få lokaler i bydelen som egner seg til konserter og andre kulturelle arrangementer, og menigheten ønsker at kirkebygget skal være tilgjengelig for hele bydelen.

9. Økonomi

Hillevåg menighet har de siste 10 årene, unntatt 2021, hatt drift med overskudd. Menigheten har penger på konto i tillegg til at det drives fornuftig i forhold til driftsbudsjett og driftsregnskap.

Givertjeneste

Hillevåg har hatt givertjeneste i mange år og det er 43 faste givere.

Takkoffer

De siste årene har offer ligget på omkring 1.500-4.000 kroner pr søndag.

Av innsamlede takkoffer blir omtrent en fordeling 60/40 brukt til tiltak i menigheten. Menigheten har gjennom innsamlede midler tatt ansvar for ungdomsarbeiderstilling.

Stabil og god økonomi

Hillevåg menighet har hatt en stabil økonomi. Viktige faktorer er givertjeneste, gaver og takkoffer.

De forskjellige aktivitetene i menigheten drives i størst mulig grad slik at de ikke er en belastning for menighetskassen.

«Avdelingene» bruker sine «egne» penger. Det vil si at inntekter på egenandeler, medlemsavgift o.l i stor grad har dekket utgiftene. Der det ikke har gjort det er det dekket av oppsparte, ubundne fond til formålet.

Offentlig støtte

En viktig årsak til god økonomi er den stabile støtte vi har fra det offentlige gjennom trosopplæringsmidler og tilskudd fra Stavanger kommune, gjennom Stavanger kirkelige fellesråd. Vi har og ansatte som gjør en god jobb for at også økonomien skal gå bra.

III | KIRKEN OG KOMMUNEN

Kirkelig Fellesråd og kommunal administrasjon

Hillevåg menighet nyter godt av et fellesråd som har et godt samarbeid med Stavanger kommune. Vi håper at vi også i tiden fremover vil ha god tillit fra kommunen når det handler om å forvalte midler.

Kirkelig virksomhet, har som annen virksomhet i kommunen, måttet ta imot økonomiske kutt.



IV | BYGNINGER OG GRAVPLASSER

Hillevåg kirke er et godt bygg å arbeide og være i. Kirken er lett og oversiktlig å arbeide i. Den er laget på en slik måte at det er fullt mulig å ha opptil 4 aktiviteter samtidig og det er flott. Bygget fungerer flott med tanke på at vi ønsker å drive et menighetsarbeid for hele mennesket. Det er allikevel ikke til å komme vekk i fra at flere av rommene kan være modne for oppussing og oppgradering til tidens ønsker gjeldende lysforhold, farger og digitale løsninger. De ansatte har og ved flere anledninger etterspurt tilrettelagt lunsj- og møte rom.

Kontorforholdene i kirken er gode og funksjonelle. De fleste kan beskrives som tilfredsstillende. Vi vil på sikt få behov for oppgradering av to ulike kontorer. Byggmessige oppgraderinger vil selvsagt bli diskutert med byggsjef når den tid kommer.

Hillevåg kirke blir lite brukt til gravferder. De nærmeste gravlundene er Lagård Tjensvoll. De fleste gravferdene forrettes hovedsakelig fra Lagård kapell, Tjensvoll kapell, Eiganes kapell og Stavanger krematorium.

Hillevåg kirke har gjennomgått reparasjoner og oppgraderinger de senere årene:

- Det flate taket på bygget er nytt.
- Skifertak på den gamle delen av bygget er reparert og lagt om.
- Fasade og murvegger er reparert og malt opp.

- Tak i menighetssal har fått hvite og lyddempende plater, noe som også hjelper godt i et ellers dunkelt rom.
- Satt inn ventilasjon på toaletter i underetasje.

Hillevåg kirke har i alle år hatt god parkeringsplass til besøkende. De siste årene har vi allikevel sett at plassene opptas av både private og firmaer gjennom dagene og ukene. Dette gjør at parkeringsmuligheten for besøkende til kirken minker.

V | GLEDER OG UTFORDRINGER

Hillevåg menighet gleder seg til bispevisitasen. Vi ser frem til dette som en inspirasjonskilde til videre vekst, få bli sett og få hjelp til å løfte blikket. Vi ønsker virkelig å fylle kirken til randen i alle sammenhenger.

Vi gleder oss over ungdomsarbeidet og kullene med konfirmanter. Det at vi har klart å videreføre dette arbeidet og få i gang lederkurs for disse unge er noe vi er stolte av. Vi ønsker virkelig å drive dette arbeidet blant de unge.

Samtidig gleder vi oss over en stabil eldre garde som virkelig står på. Vi er stolte av å ha så mange flotte «bærebjelker» i menigheten som er rause med både tid, gaver og forbønn.

Arbeidet med å rekruttere nye, deltakere og ledere, og samtidig ta godt vare på dem som allerede er med i et viktig arbeid også i årene som kommer utfordrer oss alle.

En spleising av generasjoner håper vi å få fram når det nye satsingsområdet Hillevågmiddag lanseres. Håpet her er at vi alle kan glede oss over at kirken og kirkebakken kan fylles av generasjonene som samles. «Å bygge menighet i en svært sammensatt befolkning» er en like stor utfordring nå som da vi fikk tilbakemelding på dette i forrige visitas. Vi trenger alle, og vi gir oss ikke. Vi er fortsatt villige til å gå de ekstra stegene som denne situasjonen utfordrer til.

Mangfoldet i menigheten er stort, og vi ønsker at det skal ekspandere slik at vi kan få mer himmel på jord. Hillevåg menighet ønsker å være en åpen og inkluderende menighet.





HILLEVÅG MENIGHET

Lokal diakoniplan 2016 – 2018

Den norske kirke er en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke.

Plan for diakoni i Den norske kirke ble vedtatt av Kirkemøtet nov. 2007.

Planen er en rammeplan som gir hjelp til menighetene til å utarbeide lokale diakoniplaner.

Visjonen for Den norske kirkes diakonale tjeneste:

GUDS KJÆRLIGHET TIL ALLE MENNESKER OG ALT DET SKAPTE, VIRKELIGGJORT GJENNOM LIV OG TJENESTE.

I Plan for diakoni for Den norske kirke er definisjonen på diakoni:

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.

Visjonen for den lokale diakoniplanen i Hillevåg menighet er:

HILLEVÅG MENIGHET, ET GODT MØTESTED FOR TILHØRIGHET, VERDIGHET, GODHET OG TJENESTE.

TROSOPPLÆRINGSPLANEN er en del av den lokale diakoniplan.





1. NESTEKJÆRLIGHET Luk. 18.41. Mennesker er gjensidig avhengig av hverandre. Gjennom hele livsløpet trenger vi å bli møtt med nestekjærlighet og barmhjertighet. Nestekjærlighet i praksis handler både om små , enkle handlinger og om store, krevende tiltak.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Forbønns-tjenesten	At forbønn er en naturlig del av menighetslivet.		Vår 2018			
Frivillige forbedere.		Kontinuerlig.		Frivillige.	Staben.	Diakon.
Bønnekrukken.		Kontinuerlig.		Frivillige.	Prest.	Diakon.
Forbønn for konfirmantene.		Konfirmantåret, 2015-2016, 2016-2017.		Frivillige.	Prest. Trosopplærings medarbeider.	Diakon.
Forbønnsemne på Gudstjenestene.		Under gudstjenesten.		Staben, frivillige.	Staben.	Diakon.
Bønnerommet.		Åpent: Hverdager: kl. 09.00 – 16.00 Søndager: etter gudstjenesten.		Frivillige.	Staben.	Diakon.
Bønnesamling Åpen kirke		Siste mandag i måneden.		Frivillige	Frivillige	Diakon



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Besøktjenesten	Skape møtepunkt mellom menighet og enkeltpersoner.		Vår 2017			
Hjemmebesøk.		Hele året.		Diakon og frivillige.	Helse og Sosialtjenesten, Hinna og Hillevåg Frivilligsentral, frivillige, stab og prest.	Diakon og diakoniutvalg.
Jubilanter.		Hele året.				Diakon
Opprette en gruppe bestående av 8 personer til besøktjenesten, (tiltak under planlegging)		Vår/høst 2016/17				Diakon. Diakoniutvalget.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Sorgarbeid	Støtte i bearbeiding av sorg. Styrke mestringsevne og selvfølelse.	Kontinuerlig.	Vår 2018	Diakoniutvalg, prest, diakon og diakonene i Stvg. Bispedømme, frivillige.	Prest, diakonene i Stvg. Bispedømme, frivillige.	Diakon.
Tilbud om sorgstøttegrupper.		Kontinuerlig.			Koordinator i Stavanger for sorggruppene.	Diakon.
Tilbud om samtale med prest eller diakon.		Kontinuerlig.				Diakon og prest.
Brev til etterlatte.		Kontinuerlig.				Diakon.
Temakveld om sorg.		Høst 2016, høst 2017. Høst 2018				Diakonene i Stvg. Bispedømme, diakoniutvalg.
Invitasjon til Allehelgens-gudstjeneste.		Høst 2016, høst 2017. Høst 2018				Diakon.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Sjelesorg	Å være tilgjengelig for samtale.	Ved Behov.	Vår 2018	Diakon, prest og frivillige. Godt egnet lokale.		Diakon og prest.
Samtale om livet og troen.					Frivillige	Diakon og prest.
Info på Hillevåg menighets nettside.						Diakon.
Info i menighetsbladet.						Diakon og prest.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Kirkeskyss	At de som er hindret i å komme til gudstjeneste får tilbud om skyss.	Før og etter gudstjenester.	Vår 2018	Frivillige.	Frivillige.	Diakon.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Hverdagsgodhet	At mennesker opplever godhet og omsorg.	1 uke i juni, årlig.	Høst 2018		IMI-kirken.	Menighetsrådet.
Praktiske tiltak for eldre, syke og enslige mødre.				Frivillige. Stab. Menighetsråd. Husfellesskapsgruppene.	Diakoniutvalget.	Diakon.
Opprettelse av ressursbank av frivillige til enkle tjenester og reparasjoner, (tiltak under planlegging)				Frivillige.	Diakoniutvalget.	Diakon.
Undervise konfirmanter i hverdagsgodhet	Å gjøre noe godt for andre mennesker	Hele året		Frivillige Eks. nabohjelp	Diakon/frivillige ledere i konfirmantarbeidet	Prest/trosopplæringsmedarbeider



2. INKLUDERENDE FELLESKAP 1. Kor. 12. Grunnleggende i kristen tro er at mennesket er skapt til fellesskap. Gode fellesskap gir alle mulighet til både å yte og å ta imot. De har plass til mangfoldet og sørger for at ingen faller utenfor.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
60+	At de opplever tilhørighet, trivsel og en god møteplass.	Hver 14. dag.	Vår 2018	Frivillige.		Diakon, men ønsker at frivillige overtar.
Vårfest.		Vår	Vår 2016/17/18		Diakon og frivillige.	Diakoniutvalg.
Adventsfest.		Høst	Høst 2016/17/18		Diakon og frivillige.	Diakoniutvalg.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Kirkekaffe	Godt møtested	Hver søndag.	Vår 2018	Frivillige, godt egnet lokale.	Frivillige, husfellesskapsgruppene og utvalg.	Daglig leder.
Invitere nye til kirkekaffe.		Hver søndag.		Stab. Frivillige.	Kirkevertene	Diakon.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Andakt på sykehjem (Bergåstjern og Blidensol)	At beboere på sykehjem og i omsorgsboliger får tilbud om andakt og nattverd. At dette blir godt møtested.	Bergåstjern – 1 gang pr. uke. Blidensol – hver 14. dag.	Vår 2018	Prest, kontor og frivillige.	Prest, kontaktpersoner på sykehjemmene.	Diakon.
Festgudstjeneste m/nattverd.		Festgudstjeneste – vår og høst.	Vår 2018	Frivillige.	Prest og kontor. Kontaktperson på sykehjemmene.	Diakon.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Husfellesskapsgruppene	At gruppene blir et godt møtested, både sosialt og åndelig. Et sted for å dele tanker om tro og liv.	1 gang pr. måned.	Vår 2018	Frivillige, leder i hver gruppe. Samling i private hjem eller i kirken. Brosjyre, til utdeling, i våpenhuset.	Stab og frivillige.	Diakon.



Tiltak under planlegging	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Husfelleskaps-treff	At gruppene møtes og blir kjent. At man deler tanker og idèer fra de ulike gruppene. At treffet blir et sted for inspirasjon til tjeneste.	1 gang i året	Et år etter en evt. oppstart	Frivillige, leder i hver av gruppene	Stab og frivillige	Diakon Diakoniutvalget

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Tirsdagstreffet Åpent for alle til en prat rundt søndagens tekst.	At man opplever et godt møtested og at man deler tanker rundt søndagens pretekst.	Hver tirsdag klokken 11.30 - 12.30	Vår 2018	Stab og frivillige.	Diakon og prest.	Stab og frivillige.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
«Treffen» Et uformelt møtested med et lite programinnslag kl. 12.00 Vafler og kaffe serveres. Tidsskrifter, aviser og spill legges frem. Rolig bakgrunnsmusikk.	At unge og voksne og våre nye landsmenn opplever å bli sett og hørt. At målgruppen primært blir 18-60 år.	Annen hver onsdag	½ år etter oppstart. Våren 2018	2-3 frivillige. Kirkestuen brukes som lokale. Mulighet til å gi en frivillig gave.	NAV, helsestasjoner, hjemmesykepleien, Kirkens SOS, KIA, Hinna og Hillevåg Frivilligsentral, frivillige. Kirkens Bymisjon. Hero mottak.	1 frivillig. Diakonen kan brukes som ressurs.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
En DRØM: Diakonen på kjøpesenteret Kilden	At diakonen er tilgjengelig utenfor kirken.	1-2 timer 1 gang hver måned.	½ år etter oppstart.	Stand i gangen på Kilden kjøpesenter. Utstyr: 1 bord og to stoler.	Senterleder på Kilden kjøpesenter.	Diakon.



3. VERN OM SKAPERVERKET 1. Kor. 10.26. Favner alt Gud har skapt, jorden med planter, dyr og mennesker, havet og luften og hele det økologiske samspill. Det gjelder også vårt eget forbruk og vår livsstil. Viktig å være en «profetisk» røst i samfunnet.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Skaperverkets dag (friluftsgudstjeneste)	En økt bevissthet om en god forvaltning av skaperverket.	En søndag i juni.	Juni 2018	Grønn kirkebok. grønnkirke.no/skaperverketsdag.	Diakon.Leder av søndagsskolen, frivillige og stab.	Prest.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Opprettholde avtalen om å være «grønn menighet»	At vår menighet er pådriver og bidragsyter til et bærekraftig samfunn.	Hele året.	Årlig i juni.	Avtalen om å være en grønn menighet.	Stab og menighetsråd.	Menighetsråd.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
«Det grønne hjørnet»	At stab er gode bidragsyttere til et bærekraftig samfunn. At stab har gode holdninger til spørsmålene om miljø, forbruk og rettferd.	På stabsmøter- 1 gang pr. måned.	Vår 2018	Grønn hverdag. kirken.no/miljø, grønnekirke.no, Klimakirken og Kirkens Nødhjelp.		Diakon.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Kirkekaffe høsttakkefest	At menigheten opplever at vern om skaperverket er viktig og rett. At menigheten ser på skaperverkets ressurser som en gave fra Gud.	Høsttakkefest i oktober.	Vår 2018	Butikkene i Hillevåg sponser menigheten med frukt og grønnsaker. Frivillige tar med frukt. Tegneark med bilde av frukt og grønt + fargeblyanter til barna.	Diakon og prest.	Diakoniutvalg.



4. KAMP FOR RETTFERDIGHET Matt. 22. 37 – 38. Som kirke er vi utfordret til å arbeide med rettferdighet og menneskerettigheter i et globalt så vel som lokalt perspektiv. Dette gjelder utfordringer knyttet til globaliseringen, fattigdom, krig, fred og forsoning med mer.

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Kirkens nødhjelps fasteaksjon	At innsamlede midler går til KN sitt arbeid for å avskaffe fattigdom og urettferdighet.	Tirsdag i uken før påske.	Vår 2018	Konfirmanter, frivillige, materiell fra KN.	Stab og komite.	Hillevåg menighets lokalkontakt.
Utdeling av fastebøsser		I fastetiden. Fastelavnssøndag til palmesøndag.	Vår 2018		Lokalkontakt Diakon	Hillevåg menighets lokalkontakt.
Info om KN`s arbeid på gutte/-jenteklubb.	At barn opplever at de er med på et viktig arbeid blant fattige i verden.	I fastetiden.	Vår 2018	KN`s fastebøsser, Hefte «inviter en usynlig venn til middag». Kortfilm fra KN.	Leder i barneklubber, familiekor og søndagsskolen.	Hillevåg menighets lokalkontakt. Diakon.



Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Salg av kirkemiddag	At inntektene går til KN sitt arbeid.	Søndag før KN-aksjonen.	Vår 2018	Frivillige. Godt egnet lokale.	Diakon	Diakoniutvalg

Tiltak	Målsetting	Tid for gjennomføring	Tid for evaluering	Ressurser	Samarbeid med	Ansvarlig
Samarbeid med KIA. Samarbeid med Kirkens Bymisjon, Stavanger.	At menigheten har kjennskap til KIA og Kirkens Bymisjon sitt arbeid. At innvandrere, flyktninger og asylsøkere kjenner til aktivitetene og programmet til KIA i Rogaland.	En gang i semesteret.	Vår 2018	Temamagasinet: «KIA Interkultura» Heftet: «KIA Program» Nettsidene til KIA og Kirkens Bymisjon i Stavanger. Ledere for de ulike organisasjoner og tiltak.	Regionleder i KIA Rogaland Daglig leder i Kirkens Bymisjon: Maggi Hatløy. Leder for Albertine: Randi Schulz Gateprest: Majbritt Grundt Kristensen. Leder for Avdeling Arbeid: Paul Hjelmervik.	Diakon.



Diakoniplanen er foreslått av diakoniutvalgsmøte: __07.11.2013__ (dato)
Vedtatt av Hillevåg menighetsråd: __21.11.2013__ (dato)
Diakoniplanen revidert 05.11.2015 __ (dato)



Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
1	Gode møter – Bli kjent kveld	<p>Ha et godt første møte med den enkelte konfirmand. Gi gode rammer, trygghet og kjennskap til hvordan samlingene blir. Skape forventning til innhold, fellesskap og egen deltakelse. Introdusere og gi informasjon om gudstjenestene og kirken.</p> <p>Bli kjent leker for å skape samhold og miljø. Leker for å bli trygg på og kjent i kirken og ungdomsavdelingen.</p> <p>Konfirmandene introduserer kort om</p>	<p>Opplive seg verdsatt og viktig som deltaker i et fellesskap. Likeledes oppleves seg sett som en unik person, skapt av Gud.</p> <p>Viktig å skape trygghet slik at konfirmandene kjenner seg trygge og finner seg godt til rette i fellesskapet. Og oppleve glede i å være del av et sosialt fellesskap.</p>	<p>Kirken er Guds hus. Men det er vårt også. Kirken er mer enn et hus. Kirken er også et fellesskap av mennesker som er samlet rundt Jesus. Jesus er kirkens hjørnestein.</p> <p>Ef 2,19-22</p> <p>4. Mos 6, 22-27: Velsignelsen</p>	<p>Trene seg i å møte kirkerommet.</p> <p>Opplive lystenning, Velsignelsen</p>	<p>Informere om opplegget for undervisningstidene. For å lage trygge rammer om konfirmanntidene.</p> <p>Samling kl. 15.30-17.30. Felles måltid den første halve timen – foreldre bidrar med måltid. Hilse på hver enkelt konfirmand. Vi samles til undervisning i kirkerommet. Konfirmandene utfordres på innhold i den kristne tro, forventninger til konfirmanntiden.</p> <p>Leker og øvelser i store og små grupper for å bli kjent og ha det kjekt, også leker hvor vi trener oss på å lære navn, og etablere trygghet</p> <p>Informere om at vi bruker loggbok med arbeidsark, hvor også spørsmål kan stilles, og tilbakemelding gis til konfirmandene.</p>	3	Prest, ungdoms- arbeider, frivillige fra menigheten

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
		presentasjonsgudstjenesten og om kirken.				Konfirmantsamlingen avsluttes inn i kirkerommet for oppsummering. Der vi ber Fadervår, konfirmantene gjentar etter prest. De tenner lys for hverandre «Jeg tenner lys for NN, Guds barn, vår venn» og lærer å ta imot Velsignelsen m/korstegning		
2	Presentasjonsgudstjeneste	Feire gudstjeneste der konfirmanntiden er spesielt i fokus. Gjøre konfirmantene kjent med menigheten og aktivitetene som skjer i menigheten	Hvem er jeg – som konfirmannt! Og hvem er Gud. Og har disse to. Jeg og Gud noe felles med hverandre å gjøre. Gud tar imot oss som vi er, hører både vår klage og takk. Livets brød.	I tillegg til dagens tekster – fokus på Dåpsbefalingen: Matt 28, 16-20, og 2 Mos 16,11-18	Gudstjenestefeiring, bønn, sang. Bibelen.	Gudstjenestefeiring der foreldre, faddere og besteforeldre blir spesielt invitert. Konfirmantene blir presentert for menigheten og det blir delt ut Bibel til konfirmantene.	2	Prest/Kantor/Ungdomsarbeider/frivillige medarbeidere September

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Omfang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
3	Dåpen og nattverden	<p>Gi konfirmentene kjennskap til hva kristne verden over og gjennom historien har felles: Bibelen, bønner, dåpen, fellesskapet, gudstjenesten og nattverden</p> <p>De første møtene gir oss som ledere en viss oversikt over hva konfirmenten kan og vet fra før.</p>	<p>Utfordre til egen vekst og utvikling: delta i bønn som samtale med Gud og livshjelp, gudstjeneste og nattverd. Se seg selv som del av det store verdensvide fellesskapet i kirken gjennom dåpen.</p>	<p>3.trosartikkel: om kirken som Jesu kropp. Sakramentene: Dâp og nattverd. Bibelen, Gudstjenesten og fellesskapet Bønn. Tekster: Ap.gj. 2,42: De holdt seg trofast... Rom 8, 38 - 39: Ingenting skal skille oss fra Guds kjærlighet (korstegningen) Matt 28, 16 - 20: Dâpsbefalingen Matt 26,26 - 27: Nattverdinnstiftelsen</p>	<p>Lære/praktisere bønn, smake på nattverdens elementer, dâpens innhold og kjerne. Fadervår og Velsignelsen</p>	<p>Felles måltid - inn i det hellige rommet - intro om felles for alle kristne - lære om bønn. Undervisning nattverd. Ulike utdelingsmåter -kneling og intinksjon. Konfirmentene får smake på elementene. Lek om å samarbeid om å løse oppgaver Undervisning om dâp og korsmerking Loggbok 2 om dâp og nattverd Felles avslutning i kirkerommet: Lystenning, Fadervår og Velsignelsen</p>	2	<p>Prest/Ungd omsarbeider</p> <p>Foreldre som frivillige medarbeidere</p> <p>September</p>

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Omfang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
4	Bibelen	At konfirmanntene skal gjøre seg kjent med Bibelen, GT og NT.	Mester å slå opp i Bibelen og få kunnskap om Bibelens historie	Bibelen. Den store bibelfortellingen. GT, NT og Brevene. Hvordan Bibelen ble Bibelen	Bibellesning	Felles måltid - inn i kirkerommet rommet - intro om Bibelen som et kjærlighetsbrev, som en veiviser og som næring for sjelen. Loggbok om Bibelen Lek og Bibelquiz Felles avslutning i kirkerommet: Lystenning, Fadervår og Velsignelsen	2	Prest/Ungdomsarbeider Foreldre som frivillige medarbeidere September
5	Aktiv deltakelse i gudstjenesten	At konfirmanntene skal få en opplevelse av å delta aktivt i en gudstjeneste og ha reelle oppgaver. Få innblikk i hvilke oppgaver som trengs å bli løst når gudstjenester feires.	Mestre oppgaver som skal løses. Oppleve at en ved utfordringer og øvelse kan mestre nye oppgaver. Oppleve seg godt ivaretatt og som del av menighetsfellesskapet	3.trosartikkel: Få innblikk i hva en gudstjeneste er og betyr	Gudstjeneste. Bønn. Bibel-lesing. Deltakelse i ulike oppgaver.	Konfirmanntene fordeles på flere gudstjenester i løpet av konf.tiden der de ivaretar oppgaver i gudstjenesten sammen med prest og frivillige medarbeidere. Tjenesteoppgaver: Dåpsvertgruppe	3, inkludert forberedelse /øvelser	Prest/ungdomsarbeider, frivillige medarbeidere i de ulike tjenestegruppene Gjennom hele

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
		Konfirmantene deles inn i grupper for de ulike oppgavene og følges opp både med øving, men også av frivillige innen de ulike gruppene				Mediegruppe (bl.a. prosjektør) Diverse praktiske gruppe: klokker, tekstleser, forbønnsgruppe Kirkevert-takkoffergruppe Musikk/dramagruppe Søndagsskolegruppe UK-fredag-gruppe		konfirmanntåret

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
6	Gud vår Far, tro og vitenskap	<p>Gi konfirmanntene mulighet til å undre seg og bli utfordret i forhold til Gudsbildet sitt. Sette ord på forholdet vitenskap/tro, ulike teorier om skapelse og verdensbilde.</p> <p>Holde fram Den Hellige og Den som bryr seg om det enkelte mennesket.</p> <p>Den store bibelfortellingen</p>	De store spørsmålene om tro og vitenskap	<p>1.trosartikkel med fokus på Gud og Gudsbylde/Skapelsen og Skaperen.</p> <p>Tekster:</p> <p>5.Mos 32, 39: Det finnes ingen annen Gud..</p> <p>1.Mos 1, 1 - 2,25: Skapelsesfortellingene</p> <p>Jes 6, 1 - 8: Jesaja møter Herren i hans tempel</p> <p>Salme 8: Gud som skaper og mennesket</p> <p>2.Mos 20, 1-11: De tre første bud.</p>	Sammen lese 1. trosartikkel	<p>Først felles måltid – Så inn i kirkerommet - lystenning/bibeltekst: 5.mos 32, 39 og bønn: intro om Gud som Skaper/Herre/ Forholdet tro og vitenskap Gudsbylde/Sitte i stillet i kirkerommet og lytte til Jes 6, 1-8.</p> <p>Arbeide med loggbok/arbeidsark om Gudsbylde med fokus på symboler, adjektiv som beskriver Gudsbylde med bakgrunn i bibeltekst og musikk.</p> <p>Leker: navneleker og "Vote with your feet" - introduseres og brukes som utg.pkt for samtale om gudsbylde m.m..</p> <p>Avslutning i kirkerommet m/ oppsummering knyttet til Salme 8. Lystenning, Fadervår og Velsignelsen</p>	2	<p>Prest, ungdomsleder,</p> <p>Foreldre som frivillige medarbeidere</p> <p>Oktober</p>

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHOOLD			Arbeidsmåter	Omfang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
7	Sønnen - Jesus	Tegne et tydelig bilde av Jesus og hans gjerning, død og oppstandelse, samt utfordre til etterfølgelse og aktivt leve ut troen sin. Poengtere Jesu oppstandelse som grunnlag for troen og kirken.	Utfordre konfirmanntene på tro, tvil og etterfølgelse og å se sitt eget liv i lys av evangeliet om Jesus. Gå inn i Jesu utfordring om at bare han er veien til Gud.	2.trosartikkel: Jesu liv, død og oppstandelse. Utfordring til etterfølgelse. Tekster: Joh 14, 6: Veien, sannheten og livet Joh 20, 24 - 31: Jesus og Tomas	Sammen lese 2. trosartikkel Bønn - bibellesning - Fadervår - Velsignelsen	Felles måltid - inn i kirkerommet - undervisning om Jesus: påstand om å være sannheten - i møte med tvileren Tomas - se filmutsnitt fra "Jesus fra Nasaret" - loggbok om Jesus og påstandene om han – tegne symboler for Jesus - samtale/ "Vote with your feet" og lek Avslutning i kirkerommet: oppsummering – Lystening, Fadervår og velsignelsen	2	Prest Foreldre som friv. medarb.
8	Den Hellige Ånd og kirken	Gi konfirmanntene kunnskap og kjennskap til den treenige Gud, utfordre til å ta imot kraften DHÅ kan gi alle dømte hvis vi vil ta imot. Se seg selv som en del av lokal menighet og verdensvid kirke,	Se seg selv som en del av et uendelig stort fellesskap gjennom dåpen: lokal menighet og verdensvid kirke. Vite at vi kan ta imot kraft til livet fra Gud gjennom DHÅ.	3.trosartikkel - DHÅ gave i dåpen, DHÅ som kraftkilde, Tekster: Dåpen tilgivelse og DHÅs gave: Ap.gj.2, 38, Åndens frukt: Gal 5, 22 - 23, Jesu åk som kraft: Matt 11, 25 – 30	Sammen lese 3.trosartikkel, bønn, bibellesning, Fadervår - Velsignelsen	Felles måltid - inn i kirkerommet - undervisning om den treenige Gud - bildepresentasjon om H2O og den treenige Gud - utfordre om tilhørighet til den hellige, allmenne kirken lokalt og verdensvidt Arbeidsark i loggbok. Kreativt gruppearbeid om hva som er innholdet i den kristne kirke og	2	Prest/ungdomsarbeider/ foreldre som frivillige medarbeidere November

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
		utfordre til deltakelse og tilhørighet Introdusere misjon/misjonspro- sjektet og skape engasjement om dette		Dåpsbefalingen: Matt 28, 16-20		hvordan de ønsker at kirken skal være i fremtiden.		
9	Gudstjenesteve- rksted – forberede lysmesse	Forberede og planlegge tjenesteoppgaver i lysmessen. Gjøre konfirmantene kjent med profetier.	Mestre oppgaver som skal løses. Oppleve at en ved utfordringer og øvelse kan mestre nye oppgaver.	Profetiene om Jesus: 4.Mos 24,16-17, 2 Sam 7,12-14, Salme 72 11-13,17a, Jes 7,14, Jes 9,2,6-7a, Mika 5,1,3, Luk 1,26-33	Bibellesing,	Felles måltid – inn i kirkerommet – informasjon om lysmessen Arbeidsgrupper i forhold til tjenestene konfirmantene skal være med på i gudstjenesten. Trene med de ulike gruppene. Kirkevert, tekstlesing, lystenning, sang/musikk, og øve på å gå i prosisjon med lys.	2	Prest/ungdo msarbeider/ foreldre som frivillige medarbeide re November

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
10	Lysmesse	At konfirmanntene skal få en opplevelse av være med å planlegge, og å delta aktivt i en gudstjeneste og ha reelle oppgaver. At konfirmanntene bli kjent med profetiene om Jesus.	Opplevelse av at tjenestene man utfører er en reel og viktig del av gudstjenesten. Opplere at en ved utfordringer og øvelse kan mestre nye oppgaver.	Profetien om Jesus.	Gudstjenestefeiring, lyttening, bønn, sang.	Gudstjenestefeiring for hele menigheten. Konfirmanntenes familiene blir spesielt invitert.	2	Desember
11	Sønnen - Jesus	Gi konfirmanntene et Messias-bilde av Jesus. Gjøre dem kjent med budskapet til Maria, med Jesus som flyktning og hans barndom.	Gi konfirmanntene et bredere grunnlag for sitt Jesus-bilde slik at de vokser i kunnskap og kjennskap om troen de er døpt til.	2.trosartikkel om Jesus som Guds Sønn, om profetier og omstendighetene rundt fødsel, barndom og forhold til myndighetene. Tekster: Matt 1, 18 – 25: Jesu fødsel Matt 2, 13 – 23: Vismennene og flukten til Egypt Mika 5,1-4: Om Betlehem	Sang og musikk om julen som høytid, bli kjent i evangeliene fortellinger om fødselens omstendigheter. Fadervår/Velsignelsen	Felles måltid - hellig rom – undervisning om evangeliene fortellinger om Jesus – spørsmålene om han – loggbok – ulike påstander om Jesus avklares – ta opp flyktningesituasjonen i verden - felles avslutning rundt alteret: Fadervår og Velsignelsen	2	Prest/ungdomsarbeider Foreldre som friv. medarb. Desember

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHOOLD			Arbeidsmåter	Omfang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
				Jes 9, 2-7: For et barn er oss født Jes 52,13 – 53,5: Såret for våre overtreddelser				
12	Konfirmantleir på Horve Fredag - Søndag	La konfirmantene oppleve glede og fellesskap, ha fokus på den enkeltes verdi og fellesskapets betydning. La konfirmantene oppleve unge frivillige medarbeidere som er med oss leiren.	Få oppleve seg sett som enkeltperson og viktig som deltaker i fellesskap. Finne glede i felles måltider, leker og sosialt fellesskap, oppleve latter og glede i et trygt fellesskap.	1.trosartikkel: Skapelsen - verdien for den enkelte: 3.trosartikkel: Om bønn: Tekster: Sef 3,17a: Herren er hos deg... Salme 139: Du har skapt meg.. 1.Mos 1,26: Mennesket skapt i Guds bilde Joh 3,16: Den lille Bibel Luk 19, 1-10: Sakkeus Salme 71: Bønn, klage og tillit		Måltider/leker og sporleik Temasamling i grupper/samtale Samling ute med bålet om kvelden, sang Gå i grupper og lage underholdning i sammen med ungdomslederne Kveldsbønn om kvelden, Lystenning, Fadervår og Velsignelsen	22	Prest/Ungdomsleder/Unngomsledere/Foreldre med som frivillige medarbeidere Foreldre er nattevakter Januar

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Omfang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
13	Budene Det dobbelte kjærlighetsbud	Gi et realistisk og positivt bilde på forelskelse, kjærlighet og samliv. Tydeliggjøre kirkens realistiske syn på kjærlighet, tilgivelse, oppreisning og rammer for samliv.	Ta opp store spørsmål om hvem vi er og ønsker å være, hva som er sant og riktig, også i forhold til forelskelse, seksualitet og samliv.	Tekster: Høys. 8, 6-7: Kjærligheten sterk som døden.. Joh 8, 1 - 11 Jesus og kvinnen som ble grepet i ekteskapsbrudd Budene: 2.Mos 20, 3-17 Det dobbelte kjærlighetsbudet: Matt 22, 37 - 40.	Budene – Det dobbelte kjærlighetsbudet. Samtale - bønn - Fadervår og Velsignelsen	Felles måltid - inn i kirkerommet - intro om skapelsen, seksualitet og kirkens syn - det vakre og det vanskelige: glede og sår - idealet og mulighet for tilgivelse og oppreisning – Arbeidsark i loggbok Vote with your feet Gruppesamtale om spørsmål/ulike handlingsalternativ - samtale Felles oppsummering/avslutning i kirkerommet - Lystening-Fadervår - Velsignelsen	2	Prest/ungdomsarbeider/foreldre som frivillige medarbeidere Januar
14	Døden, sorgen og det kristne håpet	Få fram det kristne håp om oppstandelse og gi konfirmanterne hjelp til selv praktisk å håndtere sorg og død, samt kunne støtte	Temaene sorg og tap, død og håp. Hvordan kunne hjelpe og støtte andre i sorg og vite om sorg og sorgreaksjoner for egen del når de kommer i sorg.	2.trosartikkel: Jesu død og oppstandelse, Dåpen som grunnlaget for håp i møte med døden, 3.trosartikkel: Håpet om oppstandelse og evig liv.	Diakoni: Lære å vise omsorg i praksis når noen er i sorg. Samtale. Lystening. Fadervår - Velsignelsen.	Representant fra begravelsesbyrå besøker oss og forteller fra sin hverdag om møte med død, tap og sorg. Undervisning om sorg, tap og sorgreaksjoner, om døden som realitet i livet og om det kristne	2	Prest/Ungdomsarbeider/Foreldre som frivillige medarbeidere

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
		venner, kolleger osv.		Tekster: Lovet være Gud: 1.Pet 1,3, Oppstandelsen fra de døde: 1.kor 15, 12 - 26		håp knyttet opp til Jesu død og oppstandelse. Undervisning om begravelse og bisettelse/kremasjon, om gravens betydning for mennesker i sorg. Samtale Lystening, Fadervår og Velsignelsen.		Februar
15	Konfirmanntreff: Sett - elsket - utfordret	Gi konfirmanntene en storsamling der de sammen med mange fra andre menigheter vil ha fokus på fellesskap og det sentrale i den kristne tro, samt bli utfordret på å følge etter Jesus.	Tema som omhandler tro og tvil, vennskap og relasjoner, å ivareta andre i en stor mengde og selv oppleve seg ivaretatt.	Tekster: Luk 19, 1- 10: Jesus og Sakkeus, Joh 1, 35 - 39: Jesus utfordrer: "Kom og se!"	Sang, bønn, og mulighet for samtale og sjelesorg	Storsamling med ulike aktiviteter og felles samlinger med fokus på det sentrale innholdet i den kristne tro. Mangfold i aktiviteter og muligheter for deltakelse.. 1 leder pr 8 konfirmanter, alle voksne ledere.	6	Prest/Ungsømsarbeider/ og friv. medarbeidere, også foreldre. Mars

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
16	KN-aksjonssamling	Gi konfirmanntene en opplevelse av at det nytter å handle i en verden som ikke er rettferdig, at de som enkeltpersoner betyr noe. Få fram alvoret i Jesu forkynnelse om å gjøre godt mot andre. Oppmuntre til innsamlingsaksjonen.	Utfordre til etisk refleksjon rundt temaet rettferdighet og fordeling i verden, samt se sin egen mulighet til å bidra og gjøre en forskjell for andre.	1.trosartikkel: Fokus på menneskeverd og forvalteransvar. 2.trosartikkel: Jesus som dommer, skal komme igjen for å dømme levende og døde. Tekster: Dommen: Matt 25, 31 – 40 Den lille Bibel: Joh 3,16	Bibellesning, sang: Da jeg trengte en neste, diakoni: Kamp for rettferdighet og fordeling. Lystening -Fadervår - Velsignelsen	Felles måltid - inn i kirkerommet - Vi får besøk fra KN-nødhjelp - presentasjon fasteaksjonen og Jesu utfordring til oss om hvem som er vår neste - film-er knyttet mot aksjonen - felles øvelser/leker knyttet mot temaet etter forslag fra KN- Felles avslutning i kirkerommet – Lystening - Fadervår og velsignelsen	2	Prest/Ungd omsarbeider/Foreldre som friv. medarb. Mars/April

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
17	Gudstjenesteve- rksted	Forberede og planlegge, tema og opplegg for samtalegudstjenest en, samt øve på tjenesteoppgaver til samtalegudstjenest en	Mestre oppgaver som skal løses. Oppleve at en ved utfordringer og øvelse kan mestre nye oppgaver.			Felles måltid – inn i kirkerommet – informasjon om arbeidet med samtalegudstjenesten.	2	Prest/ungdo msrbeider/k antor/ foreldre som frivillige medarbeide re April
18	Samtalegudstje- neste	Feire gudstjenester der konfirmantene og konfirmantåret som snart avsluttes er i fokus. Alle konfirmantene har en eller flere oppgaver i gudstjenesten.	Opplevelse av at tjenestene man utfører er en reel og viktig del av gudstjenesten.	Gudstjeneste med fokus på tema, med utgangspunkt i kirkeårets tekster.	Gudstjenestefeiring, lystenning, bønn og sang	Gudstjenestefeiring for hele menigheten. Konfirmantenes familiene blir spesielt invitert.	2	Prest/Kanto r/ungsomsa rbeider/frivi llige fra menigheten

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Omfang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
19	KN-aksjonen	Samle inn penger til Kirkens Nødhjelps fasteaksjon. Sette fokus på vårt ansvar for verden og rettferdighet. La voksne frivillige og konfirmanter ha en meningsfull fellesopplevelse som betyr noe ut over dem selv.	Gi konfirmanter en god opplevelse av å delta i et fellesskap der deres innsats som enkeltpersoner er viktig. Oppleve arbeidsfellesskap med andre generasjoner.	La konfirmanter og voksne få møte Bibelens utfordring om rettferdighet. Tekst: Sosial rettferdighet - Amos 5, 7-15	Delta i innsamlingsaksjonen sammen med alle konfirmanter og mange voksne. Få møte andre voksne som deler oppdrag og utfordring.	Felles samling i kirkerom for alle deltakerne med intro om oppdrag: lystenning - bibeltekst - bønn, se aksjonsfilm til utfordring, utsending av konfirmanter og voksne, innsamling, inntøst og felles måltid som frivillige lager til.	3	Prest/Diakon/Ungdomsarbeider Frivillige medarb, også foreldre. April
20	Evaluerings/øving til konfirmasjon/fotografering	Gi konfirmanter trygghet i forhold til hva som skal skje under konf.gudstjenesten, og hva de skal gjøre og hvordan de gjør det. La konfirmanter få tenke gjennom hva de selv kan være med på i		Dåpen og korstegningen	Øve på hvordan korstegning (døpefont), forbønn for den enkelte foregå i konf.gudstjenesten. Få innsikt i ulike måter for lokalt medarbeiderskap og bli utfordret til å delta	Gruppefotografering Evalueringskjema. Samtale	2	Prest/Ungdomsleder April

Samling	Tema	Mål for temaet	TEMA/INNHold			Arbeidsmåter	Om- fang timer	Ansvar/ Tidspkt/ Vedlegg
			Livstolkning og livsmestring	Kirkens tro og tradisjon	Kristen tro i praksis			
		tiden etter konfirmasjonen.						
21	Konfirmasjon	Feire gudstjeneste der konfirmanter, familie og menighet for øvrig opplever at budskapet om Jesus som Frelser og Herre med omsorg for den enkelte, kommer tydelig fram.					2	Prest/Kantor/ frivillige medarbeidere fra menigheten Mai
22	Konfirmantene skal i løpet av konf.tiden velge 4 gudstjenester de skal delta på.					Anbefaler noen gudstjenester vi tenker er svært aktuelle.	6	

UNKNOWN (fullplanmail.templatefullplan) : Plan for trosopplæring for Hillevåg menighet**Sokn****Hva er menighetens hovedmål for trosopplæring?**

VISJON: Jesus først!

MÅL: At barn og unge i Hillevåg skal få erfare menneskeverdet Gud har gitt dem, føle seg hjemme i kirken, få tro på Jesus og vokse som kristen og menneske.

DELMÅL:

Vi vil at barn og unge skal

1. bli inkludert, få tilhørighet og bli sett og hørt
2. oppleve seg elsket av Gud og at de selv og andre er verdifulle akkurat slik som de er
3. få hjelp til å tro på Jesus og vokse som kristne
4. få møte voksne som bryr seg om dem og som de kan snakke med om utfordringer i livet
5. få bruke gavene og evnene sine i et fellesskap
6. delta og bli tatt på alvor i gudstjenesten
7. se at Bibelen er en skattekiste
8. møte mennesker som tror på den treenige Gud
9. møte variasjon i formidlingsmåter, at mange sanser og hele kroppen kan tas i bruk.

Grunnlag og særpreg

Hillevåg kirke ligger godt strategisk plassert til i bydelen. Godt trafikkerte gangstier omgir kirka, og kirken har langt på vei erstattet et behov for sosialt samlingspunkt som sognet mangler, grunnet mangel på bydelshus.

Kirken er en arbeidskirke med gode lokaler og lange tradisjon for barne- og ungdomsarbeid.

En barneskole og en ungdomsskole befinner seg i sognet. Barneskolen ligger ca 300m fra kirken og gir gode muligheter for tiltak rett etter skoletid. Et knapt flertall av elevmassen ved ungdomsskolen tilhører nabosognet.

Hillevåg bydel har nå en lav barneandel, bl.a. pga en stor prosent eldre. Kirka ble bygd på 60-tallet med påbygging på 90-tallet. Dugnadsgenerasjonen fra 60-tallet er nå blitt eldre. Menigheten er i en overgangsfase hvor kjernen fra denne tiden må få avløsning fra nye.

Ifølge levekårsundersøkelsen fra 2012 består Hillevåg sogn av en sone med lav levekårsindeks og tre soner med middels levekårsindeks. Sognet har en sammensatt befolkningsmasse hvor det stadig er inn og utflytting.

Dåpshallene er lave i forhold til resten av prostiet (56% i 2012). Grunner til dette kan være stadig flytting og at Hillevåg har en stor andel ikke-vestlige innvandrere.

I bydelen har vi et aktivt skolekorps, hvor mange av de aktive kirkefamiliene er engasjert. Barn og unge i Hillevåg har også et stort utvalg av idretts- og dansetilbud. Dette fører til at mye av fritiden deres brukes i de ulike aktivitetene, og gir oss en utfordring når vi skal arrangere tiltak hvor vi ønsker å få dem med.

NLMs bibelskole Fjelltun, med sitt studenthjem, ligger i sognet. Dette gir en mulighet for rekruttering av unge ledere. Det er flere frikirker i sognet; Evangeliehuset (den frie evangeliske forsamling), Fjelltun misjonsforsamling (norsk luthersk misjonssambandet). Enkelte familier som går i disse forsamlingene kommer innom til oss. Jesu Kristi kirke av siste dagers hellige ligger i nabolaget. Flere barn derfra er med på tiltak hos oss. Kirkens SOS Rogaland har sitt senter i Hillevåg. Dette kan åpne for samarbeid.

Hvordan vil dere organisere dere for en fornyet trosopplæring?

ORGANISERING: Menighetsrådet er ansvarlig for gjennomføring og godkjenning av trosopplæringsplanen. Det er også menighetsrådet som legger de økonomiske rammene for trosopplæringen. Daglig leder har ansvaret for å gjennomføre menighetsrådets vedtak.

Menighetsrådet har nedsatt et Barne- og Ungdomsutvalg som skal følge opp og ha oversikt over alt barne- og ungdomsarbeidet i menigheten. BU håndterer dette gjennom stab og frivillige. Alle ansatte har ansvar for gjennomføringen av trosopplæringsplanen. Menighetspedagog i 100% stilling har et koordinatoransvar for barne- og ungdomsarbeidet, og har sammen med frivillige ansvar for gjennomføring av noe av trosopplæringen. Menighetens egen barnearbeider (60% stilling) har i samarbeid med frivillige ansvar for gjennomføring av deler av trosopplæringen.

Sognepresten er hovedansvarlig for gjennomføringen av konfirmantarbeidet. Ulike frivillige medarbeidere har ansvar for ulike kontinuerlige tiltak.

Vi inviterer årskullene til ulike kortvarige arrangement, og gir her informasjon om de faste tilbudene og legger til rette for at barn/unge kan fortsette der.

Barn og unge i bydelen skal oppleve Hillevåg kirke som et naturlig sted å være, med frivillige og stab som er tydelige kristne rollemodeller. Vi vil at kirka skal være et sted hvor de kan kjenne seg hjemme, avslappet og fri innenfor klare og gode rammer, og med mennesker de kan dele noe av livet med.

Sentrale dimensjoner i en systematisk trosopplæring

Barn og unges medvirkning	<p>Barn og unge har rett til medvirkning i kirka. Vi vil at barn skal få ha rollen som både mottaker og giver, og at de kan få tilpasset støtte og hjelp til oppgaver som medarbeidere.</p> <p>Barn og ungdom skal få være gudstjenestemedarbeidere (eks. tekstleser, dåpsmedhjelper, kollektør, kirkevert, praktisk helper, sangere, lyd –og bildevisningsansvarlig) i familiemesser og ellers der det kan være naturlig. Det er innarbeidet at barn bidrar med slike oppgaver i babysanggudstjeneste, på Lys Våken, og på tiltakene 4 årsbok, 6 årsbok og juniorkonfirmasjon.</p> <p>Vi ønsker å lytte til barn og unges innspill. Dette ivaretas i ungdomsarbeidet gjennom UK-styret, og i juniorkonfirmasjonen gjennom evalueringen som utføres. Ellers er dette ikke satt i system, og dette er noe vi bør arbeide videre med.</p> <p>Vi ønsker unge ledere i barne- og ungdomsarbeidet. Vi har hatt ulike ledertreningstilbud for tenåringer uten oppslutning. Høst 2013 skal vi holde MILK kurs for tidligere konfirmanter. Dette håper vi vil føre til at ungdommene engasjerer seg som ledere.</p>
Hjemmet/familien	<p>Hjemmet er den aller viktigste trosopplæringsarenaen, og det er svært viktig med et godt samarbeid med hjemmene. Det har en egenverdi at vi kjenner barnas foreldre og at de er trygge på noen som jobber i kirka og på hva som skjer der. Dessuten har det betydning for barnas oppvekst at noen av foreldrene kjenner hverandre, og denne bli-kjent-prosessen ønsker vi å bidra til, bl.a. gjennom mat og skravlestund på alle tiltakene for de minste.</p> <p>Invitasjoner til enkelttiltak sendes ofte hjem i posten. Hjemmet informeres også i ungdomsalderen om trosopplæringstiltak, men hovedkontakten er med ungdommen selv.</p> <p>På alle samlinger for barn 0-6 år, oppfordres de voksne til tilstedeværelse. Vi tror overføringsverdien til hjemmet øker gjennom dette. Flere foreldre og besteforeldre er med som ledere i de faste aktivitetene i kirka, og inviteres til å være med som frivillige på enkelttiltak. Lys Våken er et av tiltakene som krever endel kontakt med hjemmet; foreldrene får info sendt til egen mail, og blir utfordret til å bidra med konkrete oppgaver. De siste årene har rundt 10-15 foreldre bidratt. På både Lys Våken og juniorkonfirmasjon for 5.klassinger, er foreldrene eksplisitt invitert til gudstjenesten og får godt innblikk i hva ungene har vært med på og lært.</p> <p>I konfirmanttiden er foreldrene invitert til foreldremøte og er med som voksenfølge på fasteaksjon, dessuten oppfordres de til å bidra på annet konfirmantprogram.</p> <p>I forkant av noen spesielle gudstjenester/samlinger (babysang, dåpslyssamlinger, 4 år, 6 år, juniorkonfirmasjon) nevnes faddere eksplisitt som ekstra velkomne i invitasjonen. Utover dette har vi ikke formell kontakt med faddere etter dåpsgudstjenesten. Her ligger en mulighet vi kunne jobbet mer med å finne ut av.</p> <p>Gjennom ressurser som deles ut til barna (bønneplakater, 4 -og 6 årsbok) og et fast repertoar av kristne barnesanger, kveldsbønn og velsignelse på babysang og andre samlinger, ønsker vi at foreldre skal bli inspirert til å bruke dette hjemme.</p>
	<p>Gudstjenesten er en felles feiring for menigheten der vi sammen søker Gud og lovpriser Ham.</p> <p>Ettersom barn og voksne har ulikt modningsnivå og behov, vil det når det er høymesse være søndagsskole og søndagsklubb for barna parallelt med gudstjenesten, mens vi alle samles til kirkecaffe etterpå. Barna som er på søndagsskole og søndagsklubb, oppfordres til å delta i nattverden sammen med foreldrene. Familiemesse holdes ca månedlig og det er ønskelig med mange aktører og tilpasset forkynnelse til barn med flere ulike formidlingsformer tatt i bruk.</p>

Gudstjeneste	<p>Prest og kantor er hovedansvarlig for gudstjenestens innhold. Menighetens BU-ansatte kan med fordel bidra i planlegging av familiemesser og ungdomsgudstjenester, og i flere tilfeller i gjennomføring av disse. Det er ønskelig at barna kjenner igjen elementer fra søndagsskolen i familiemessen og vice versa. Gudstjenestefeiringen blir til gjennom et samarbeid mellom frivillige og ansatte, og bred deltakelse er ønskelig.</p> <p>Det er et mål at alt TOL-arbeid har kontakt med gudstjenesten. Barn, unge og medarbeidere i det enkelte arbeid får tilbud om å aktivt prege gudstjenesten. Hyppighet og grad av involvering avtales med de enkelte gruppene. Eks på involvering er babysanggudstjenester. Det er ønskelig å få inn de ulike gruppene på gudstjeneste for å presentere sitt arbeid.</p> <p>Halvårlig arrangeres ungdomsgudstjeneste i vanlig gudstjenestetid for hele menigheten, hvor ungdommene er med og bidrar.</p>
Oppfølging av frivillige medarbeidere	<p>Frivillige medarbeidere kan ha stått i tjenesten i mange år, de kan ha vært med fra før kirkebygget sto klart, eller være helt nye. De kan ha en mer eller mindre omfattende tjeneste av ulik varighet og kontinuitet, og de er alle særdeles viktige for menighetens liv. De vil ha ulike behov, men vi ønsker at alle frivillige skal bli satt pris på gjennom å bli takket for sin innsats, gjennom å bli tatt på alvor dersom de gir tilbakemeldinger, og gjennom å få tilpassede oppgaver, tilstrekkelig opplæring og mulighet for å være med å forme sin tjeneste. Dessuten skal det være legitimt å ta pause, slutte eller bytte tjeneste. Trosopplæringsplanen skal gjøres kjent for, og forankres hos alle medarbeidere.</p> <p>Frivillige skal</p> <ul style="list-style-type: none"> - bli satt pris på JEVNLIG - bli hørt - få en oppmerksomhet når de slutter som viser at de har betydd noe for arbeidet i menigheten -vær kreativ - få anledning til å delta på kurs/påfyll/inspirasjonssamlinger. -vite hvem som er sin kontaktperson i stab -bli kontaktet av stab for å høre hvordan det går, en gang i halvåret. -bli invitert til medarbeiderfest årlig (på senhøsten) -vi skal utarbeide en oversikt over hvem i staben som er kontaktperson på hvilke tiltak og enkle huskereglar for stabskontakten-for å sikre god oppfølging.
Tverrfaglig samarbeid	<p>Ved å arbeide sammen flere faggrupper, kan resultatet bli kvalitetsmessig bedre enn det en enkelt faggruppe/person kan få til.</p> <p>Internt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stab: Fagansvarlige (prest,diakon,kantor etc) bidrar til trosopplæringens innhold i forhold til diakoni,kirkemusikk,gudstjenesteliv o.a. Daglig leder gir kontorstøtte gjennom f.eks. økonomiansvar. Organisten skal være med å oppfylle intensjonen i den sentrale dimensjonen "musikk og kultur". Diakonen skal være med å realisere intensjonen i den sentrale dimensjonen "diakoni". <p>Menigheten har et felles ansvar sammen med foreldre og faddere for gjennomføringen av trosopplæringen (jfr. dåpsløftet).</p> <p>Innad i prostiet har BU arbeiderne kontakt med hverandre gjennom samlinger i «Nettverk for BU-arbeidere». Vi ønsker også å være åpne for samarbeid med andre menigheter i byen (eks Kirkerottene).</p> <p>Eksternt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - samarbeider med skole og barnehage om tiltak rettet mot elevene. eks. julevandring, skolegudstjenester, påskevandring, og ellers informasjon om enkelttiltak og klubber. - tilstrebe å ha representant(er) i samarbeidsforum med skole og omsorgsinstitusjoner i bydelen (f.eks utvidet ressursteam i Hillevåg bydel). - Samarbeid med helsestasjon i form av informasjon om tiltak (babysang).

Samarbeid med b/u org	<p>Det finnes mange organisasjoner som innehar mye god kunnskap, har utarbeidet gode ressurser og har godt og levende barne -og ungdomsarbeid. Det kan være avlastende og givende og spille på lag med noen av disse.</p> <p>Vi ønsker å informere om organisasjoner som kan utfylle og styrke arbeidet for Guds rike eks gjennom brosjyrer om leirarbeid, invitere representanter til å holde andakt og informere om deres tilbud.</p> <p>Vi samarbeider med Søndagsskoleforeningen (søndagsskolen i kongeparken, slush kurs og Join in).</p> <p>Konfirmantene er med på konfirmantcup i regi av ulike menigheter og Ynglingen (KFUK/M).</p> <p>Vi vurderer fra år til år om ungdommene skal utfordres til å dra sammen på Impuls (IMI kirken) og evt andre leirer.</p>
Kommunikasjonsarbeid	<p>Kirken skal være synlig i nærmiljøet. Vi ønsker å favne bredt og være et kjent tilbud. Det er viktig for oss å kommunisere -ikke for mye- men nok informasjon til mennesker som ikke er en del av et fast opplegg.</p> <ul style="list-style-type: none"> - prøve å ha artikler om arbeidet jevnlig i menighetsbladet - Info med oversikt over alle aktiviteter oppdateres minst 1 gang pr semester på nettside, plakat i våpenhus, tavle nede og tavle ute. - På alle invitasjoner/brev som går ut med målgruppe 0-18 år, skal kirkens logo med påskrift "Hillevåg kirke" og nettadresse samt "Størst av alt"-logo være godt synlig. Ressursmateriale fra kirken.no kan brukes til illustrasjoner mm. - tilstrebe at alle deltakere på tiltak legges inn i Medarbeideren - alltid spørre om behov for tilrettelegging og informere om muligheten for dette i invitasjoner. - sende informasjon til hjemmene, via barna, om datoer for klubbene etc. hvert semester. - samarbeid med skole og bydel om informasjon, f.eks. invitasjon til klubbene deles ut på skolen, babysangoppslag på helsestasjonen. - sende artikler til lokalaviser eller tipse journalister om spesielle ting som skjer - oppdatere nettsiden jevnlig, slik at dette kan bli en reell informasjonskanal - facebook kan med fordel brukes i kontakt med ungdommen - ansikt til ansikt kommunikasjon er viktig med alle aldersgrupper
Inkludering og tilrettelegging	<p>I vår kirke hører alle med. Vi vil at barn og unge skal kjenne seg hjemme og bli møtt med opplegg, utfordringer og forventninger som er tilpasset deres utviklingsnivå.</p> <p>Vi vil</p> <ul style="list-style-type: none"> - prøve å lage tiltak som alle kan være med på, uavhengig av prestasjon og funksjonsnivå - vite om og ved behov videreformidle til ressurser i bispedømmet - at informasjonsmateriell skal inneholde opplysning om mulighet for tilrettelegging, og at vi ønsker foreldrenes tilbakemelding dersom barna har særskilte behov. Vi vil til en hver tid ha en ressursgruppe som kan kontaktes i tilfelle vi har barn som trenger ekstra oppfølging. Foreldrene skal informeres om at vi har kompetente personer som kan følge barn med spesielle behov under tiltakene. Dersom vi har tegnspråkbrukere, kan Døvekirken være behjelpelig med å videreformidle kontakt til døvetolk. Vi kan også bestille dette selv gjennom NAV sin tolkesentral. Dersom blinde melder seg på tiltak, kan Blindeforbundet kontaktes ved behov. FFO (Funksjonshemmedes fellesforbund) kan brukes som rådgivere i forhold til mennesker med ulike former for nedsatt funksjonsevne. <p>Kirkebygget er godt tilrettelagt for mennesker med nedsatte funksjonsevner, og aktivitetene våre foregår for det aller meste her.</p> <p>Dersom det avdekkes behov for tilrettelegging, vil vi tilstrebe å imøtekomme disse, f.eks. gjennom bruk av pictogram for å skape forutsigbarhet for de som trenger dette spesielt.</p> <p>På konfirmanttur til Berlin ble ekstra leder rekruttert til å følge ungdom med atferdsutfordringer. Madlamark Kirke har tilpasset konfirmantopplegg for ungdommer med spesielle behov. Når det gjelder økonomiske utfordringer, kan konfirmanter få økonomisk støtte fra menigheten slik at de kan bli med på konfirmanttur.</p>

Diakoni	<p>Diakoni er kirkens omsorgstjeneste, og deles i diakoniplanen inn i disse hovedområdene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nestekjærlighet - inkluderende fellesskap - vern om skaperverket - kamp for rettferdighet <p>Vi vil at disse hovedområdene skal tas med i arbeidet med barn og unge. De unge skal både få kjenne seg omsluttet av praktisk omsorg, omsorg for deres trosutvikling og få muligheten til selv å utøve omsorg, bl.a. gjennom deltakelse på Fasteaksjonen. Konfirmantene har et ekstra fokus på diakoni.</p> <p>I noen grupper skal vi ha fokus på elementer i diakoniplanen en gang i kvartalet (jfr. årshjulet, se vedlegg). De ulike gruppene veksler på ansvar for utsmykking av et sidealter i kirkerommet som gjenspeiler hovedområdene i diakoniplanen.</p> <p>Vi ønsker å gjøre ledere bevisste på hvordan man møter barn (der de er), og ser barns utfordringer, f.eks. mobbing og utestengning. Dessuten skal barn og unge gjøres kjent med at de kan benytte seg av kirkens ansatte til sjelesorg og samtale.</p> <p>2013 og 14 Diakoni årshjul konkret bruk.doc</p>
Musikk og kultur	<p>Musikk kan være en inngangsport, brobygger og en åndelig uttrykksform. Vi lærer og vokser i troen gjennom tekster og melodier som tar plass i oss. Musikken gir oss et språk til å uttrykke tro og tilbedelse. Sentrale bibelfortellinger og bibelske sannheter kan innlæres via musikk og sang. Andre kulturuttrykk som skulpturer, bilder, alter, døpefont o.l. skaper følelser og taler til ulike sanser. De kan være til hjelp i formidling av kirkens tro og tradisjon.</p> <p>Vi vil</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sang og musikk være en del av samlinger for barn og unge - la barn og unge delta i det musikalske og dramaturgiske på gudstjenestene - gi rom for musikalske opptredener, skuespill o.l. for barn og unge, f.eks. Kirkerotteforestilling - søke samarbeid med skolene om kirkemusikk (f. eks. be inn skoleklasse til kirkemusikksamling) - benytte "salmeskatten for barn og unge i Hillevåg", der hvert årstrinn har sin salme, og formidle disse til skolen. Sjanger: Fordel at det er en balanse mellom kjente salmer og nye. -menighetens ulike barnegrupper utfordres til å utsmykke et sidealter (jfr avsnittet om diakoni), og får uttrykke seg kunstnerisk til menigheten. <p>Menigheten har i mange år satset på å bygge opp flere ungdomsband. Disse har fast øvingstid, får instruksjon av ansatt og bidrar med musikk på flere tiltak.</p> <p>Barnas salmeskatt i Hillevåg Kirke 1.doc</p>
Misjon	<p>Misjon handler om å dele videre budskapet om at Gud vil ha kontakt med alle mennesker, og at han sendte sin sønn til verden for å frelse oss. Vi tenker at ansatte og frivillige ledere er misjonærer og barn og unge også kan være misjonærer i sine omgivelser. Vi ønsker å inspirere til å bli kjent med Jesus og fortelle videre.</p> <p>Til hovedvekten av våre tiltak inviteres både dømte og tilhørende, og i brevene skrives "Kjenner dere noen som ikke har fått brevet som gjerne vil være med? Gi dem gjerne en kopi av brevet eller spre ryktet om at de også kan melde seg på." Invitasjon til klubbene leveres ut via skolen, slik at alle barn uansett bakgrunn får tilbud om å være med i fellesskapene. Babysang er et tiltak hvor mange kirkefremmede kommer. Her synges det sanger med kristent innhold, i tillegg leser leder fra bibelen.</p> <p>Menighetens misjonsprosjekt skal gjøres kjent for hele menigheten, også barn og unge. Søndagsskolen samler hver gang inn penger til dette prosjektet og får høre litt om det. Det er ønskelig med en fokussamling hvor man også eventuelt samler inn penger til misjonsprosjektet minst en gang i året i enkelte kontinuerlige tiltak. Samlingen kan</p>

legges uken før takkoffer til NMS på gudstjeneste.

Hovedtiltaket vårt når det gjelder misjon, er Verden rundt på én dag for 9-åringene, her blir det internasjonale misjonsarbeidet gjort kjent og kan føre til engasjement.

Alder	Navn på tiltak	Omfang i samvær	Omfang i timer
0 - 0	Dåpsgudstjenesten	1	2
0 - 0	Babysang	20	30
0 - 0	Babysanggudstjeneste	2	4
0 - 0	Dåpssamtalen	1	1
0 - 0	Brosjyre om dåp	0	0
2 - 2	Dåpslyssamling 2 åringene	1	2
3 - 3	Dåpslyssamling 3 åringene	1	2
4 - 4	4-års samlinger	4	7
5 - 5	Kirkerotter for 5åringene	1	2
6 - 6	6-års samlinger	4	7
7 - 7	Bli med, da vel! (2.klasse)	6	9
8 - 8	Tårnagent-helg	2	8
9 - 9	Verden rundt på én dag (4.klasse)	2	10
10 - 11	Lys våken	2	28
10 - 10	Juniorkonfirmasjon for 5.klassinger	7	14
10 - 11	Høstmoro på klubb (5. og 6. kl)	12	36
12 - 12	7 klasse- bo hjemme leir	3	14
13 - 13	Ny på UK fredag (8. klasse)	1	4
14 - 14	UK Julemiddag	1	5
15 - 15	Konfirmasjon	25	82
16 - 16	10.kl fest	1	3
17 - 17	Konf Reunion	1	3
18 - 18	Konf Reunion 2	1	3

Tiltak i planen rettet mot det enkelte alderstrinn																			
Alder	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tiltak i planen rettet mot det enkelte alderstrinn	5	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1

Planlagt: Totalt antall tiltak: 23

Totalt antall timer: 276

Gjennomført 2011:

Totalt antall tiltak: 16

Totalt antall timer: 203

Gjennomført 2012:

Totalt antall tiltak: 17

Totalt antall timer: 247

Gjennomført 2013:

Totalt antall tiltak: 2

Totalt antall timer: 21

Tiltak i en systematisk og sammenhengende trosopplæring for alderen 0-18 år



Dåpsgudstjenesten

Alder: 0 - 0 (1 Samvær, tilsammen 2 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Gi barnet og familien en god velkomst inn i menighetens fellesskap, døpe barnet slik Jesus sa vi skulle gjøre. Markere starten på en vandring som kristen.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Oppfordres til å skape et godt lokalsamfunn der barnet kan finne sin plass som et selvstendig og respektert individ uansett kulturelle skillelinjer etc.
	Kirkens tro og tradisjon	Fra Bibelen bl.a.: Jesus tar imot barna (Mark 10, 13-16), Misjonsbefalingen Matt (28,18-20)(Vår Far Matt 6, 6-13) Oppfordring til menighet og nærmiljø om å la kirken fremstå som et sted der det er attraktivt for barnet å lære Jesus bedre å kjenne. Lære om dåp: -at barna i dåpen blir fri fra syndens og dødens lov, forenet med Jesus Kristus til et nytt liv og innlemmes i den kristne kirke -at barna i dåpen får den Hellige Ånd. -Jesus er verdens lys (Joh 8.12) Diakoni -Selv få oppleve omsorg og gjestfrihet.
	Kristen tro i praksis	Gudstjenestefeiring Delta i menighetens fellesskap gjennom dåp, bønn (bl.a. Fadervår),sang, tilbedelse, bekjennelse av forsakelsen og troen, evt. nattverd og bruk av Guds ord.
Arbeidsmåter	Gudstjeneste med dåpshandling	
Ansvarlig	Prest	



Babysang

Alder: 0 - 0 (20 Samvær, tilsammen 30 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Være et sosialt møtepunkt for nybakte foreldre og styrke bånd mellom foreldre og barn. La barn og foreldre bli bedre kjent med den kristne tro og medvirke til at de kjenner seg hjemme i kirka si. Videreformidling av nye og gamle sangskatter, både allmenne norske og kristne sanger. Skape en naturlig inngangsport til kirka og stimulere til bevissthet rundt valg omkring dåp og tro.	
	Livstolkning og livsmestring	Styrke relasjonen Mor-barn/far-barn Arbeide med: <ul style="list-style-type: none"> • Kropp, selvbilde og identitet • Vennskap og relasjoner • Selvstendighet og tilhørighet

Tema/innhold	Kirkens tro og tradisjon	<p>Dagens bibelvers leses av leder, fokus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gud skaper - Glede og takknemlighet over skaperverket - Jesus møter og elsker mennesker - forsoning og frelse - åndens frukt og åndens gaver. - Synd og omvendelse, bekjennelse og tilgivelse - Håpet om oppstandelse og evig liv <p>Bibelvers: Velsignelsen, 4 mos 6, 22-27 Salme 139</p>
	Kristen tro i praksis	<p>Bønn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Få erfaring med ulike bønner og ritualer: bordbønn, aftenbønn, litugiske bønner (velsignelsen, vær meg nær o Gud) <p>Sang, musikk og kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Få anledning til å uttrykke seg selv gjennom salmer, lovsang, musikk og andre kulturuttrykk. <p>Diakoni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selv få oppleve omsorg og gjestfrihet. - Opplive å ta vare på andre - Opplive at alle skal få være med
Arbeidsmåter	<ul style="list-style-type: none"> - sangstund i kirka med påfølgende lunsj - CD som kan kjøpes 	
Ansvarlig	Menighetspedagog	



Babysanggudstjeneste

Alder: 0 - 0 (2 Samvær, tilsammen 4 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	<p>Målet er at så mange som mulig av de som går på babysang deltar på gudstjenesten. Vi ønsker å styrke familiens trosliv, tilhørigheten til menigheten og inspirere til videre gudstjenestegang og åndelig liv.</p> <p>Et delmål er å inspirere menigheten og holde frem barnas verdi.</p>	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Stimulere til åndelig vekst. Gi foreldrene en opplevelse av at barnet er verdifullt og ønsket, både i kirka og verden. Gi mulighet for foreldre og familie til å definere seg inn i kirka.
	Kirkens tro og tradisjon	<p>Mennesket som skapt av Gud</p> <p>Dåp, fadervår og bønn. Salmer og sanger.</p> <p>Trosbekjennelse.</p> <p>Bibelvers: Pinsedag: apg 2, 1-13 Vår Far: Matt 6, 6-13</p>
	Kristen tro i praksis	<ul style="list-style-type: none"> -Gudstjenestefeiring med dåp, bønn, sang,tilbedelse, bekjennelse og bruk av Guds ord. -Medarbeiderskap: aktiv deltakelse for babyer og foreldre. Noen jenter fra jenteklubben (5.-7-kl) er teksleser, dåpsvert, medhjelpere (dele ut utstyr til babysangerne og f.eks blåse bobler), illustrere tema med sang/enkel drama etc.

Arbeidsmåter	<p>Prosesjon sitte i ring og synge sammen med menigheten Babysang har egne innlærte bevegelser/effekter til flere av sangene Filmkamera på babyene med direkte overføring til storskjerm, slik at hele menigheten har sjans til å se dem. Kreativ preken rettet mot barn, anmode søsken og andre barn om å komme frem under denne. Dans (babysamba/danse sammen med deg) under takkofferet. Menighetspedagogen som vanligvis leder babysang er liturg denne dagen og således forsanger på alt.</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog og prest
Kommentar:	<p>Erstatter ordinær familiegudstjeneste. Foregår søndag kl 11 med hele menigheten tilstede. Vi rigger om kirkerommet til hestekostolsetting med babysangmattene i midten. Holder av plasser til mor og barn som midtveis i gudstjenesten (under dåp og preken) sitter på stoler. Vedlegg: 1. skriftlig informasjon som gis foreldre på babysang 1-2- mnd i forkant 2. eks på gudstjenestens innhold (uten endelig design)</p>
Vedlegg 1:	Info om gudstj til mødre vår 2011.docx
Vedlegg 2:	Agenda 12.06.2011.docx



Dåpssamtalen

Alder: 0 - 0 (1 Samvær, tilsammen 1 timer)

Type tiltak:	Dåpssamtale	
Mål	La foreldre som vil døpe barna sine (personen som vil bli døpt) få et godt møte med kirka, forberede foreldrene/personen på dåpsgudstjenesten, bevisstgjøre dem/han/hun på hva kirken tenker dåpen er, legge til rette for og naturliggjøre at den dømte blir fulgt opp etter dåpen. Gjør familien oppmerksom på at trosopplæring er et familieanliggende.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Vise foreldrene at kirkens tilbud om trosopplæring innebærer en mulighet til å hjelpe barnet med: personlig vekst, de store (eksistensielle) spørsmålene og sentrale dimensjoner ved menneskelivet.
	Kirkens tro og tradisjon	Snakke med foreldre/ foresatte om egen trosutvikling og troserfaring, for dermed å trekke gode vekslere på positive minner og erfaringer som inspirerer til kristen oppdragelse og egen deltakelse i barnets religiøse liv.
	Kristen tro i praksis	<p>Forberede i Gudstjenestefeiring -Delta i gudstjenesten og menighetens fellesskap</p> <p>Diakoni -Selv få oppleve omsorg og gjestfrihet. Foreldrene utfordres til medarbeiderskap i kirkens aktiviteter.</p>
Arbeidsmåter	Samtale med presten i menigheten barnet tilhører. Det informeres om babysang, familiecoret og søndagsskolen.	
Ansvarlig	Prest	



Brosjyre om dåp

Alder: 0 - 0 (0 Samvær, tilsammen 0 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak
Mål	Informere om og invitere til dåp

Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	- Stimulere til åndelig vekst. - selvsstendighet og tilhørighet
	Kirkens tro og tradisjon	Lære om dåp • Død og oppstandelse med Kristus • Korsmerket i dåpen og i hverdagen Bibelen • dåpsbefalingen Bønn • Kjennskap til bønn for dåpsbarn Fadderrollen
	Kristen tro i praksis	Informasjon om praktiske forhold knyttet til dåp
Arbeidsmåter	Servicetorget sender ut brosjyre fra IKO til alle nybakte foreldre hvor en av dem er medlem i DnK. Brosjyre: "Orientering om Dåpen", IKO-Forlaget 2004.	
Ansvarlig	Servicetorget	



Dåpslyssamling 2 åringer

Alder: 2 - 2 (1 Samvær, tilsammen 2 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Dåpspåminnelse. Motivere til trosopplæring i hjemmet og til å bruke kirka. Lære noen kristne barnesanger, kveldsbønn og høre noen bibelfortellinger. At foreldre og barn kan oppleve en levende, inspirerende og inkluderende kirke. Inspirere til deltakelse i kontinuerlige tilbud Inspirere til kristen livstolkning og livsmestring Invitere til vårens babysanggudstjeneste	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Hovedoverskrift: På Jesu fang -trygghet. De store spørsmålene: Hvor kommer jeg fra, hvem er jeg, det ondes problem
	Kirkens tro og tradisjon	1.trosart: Gud skaper alle dyr og mennesker, Guds omsorg for den skapte verden, glede og takknemlighet over skaperverket 2.trosart: Jesus møter og elsker mennesker (Jesus og barna) Sakramentene: Dåp Morgenbønn og kveldsbønn Bibelen: Jesus og barna. Joh 8,12.
	Kristen tro i praksis	-Delta i fellesbønn og få med disse to bønnene hjem (plakat) -syng kristne sanger og syng velsignelsen. I tillegg er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder.
Arbeidsmåter	Samling i kirkerommet og foran alteret (lystenning). Sang med bevegelser og noen effekter: trommer, flanellograf, vise bilde fra en barnebibel, vise søndagsskoleveggteppet, solosang(lytte) med såpebobler, dans, rytmeegg, stort blått klede ("hav"), ballonger og sjal. Mye av dette vil skape gjenkjennelse for de som har deltatt på babysang. Noe vil også skape overgang til søndagsskole (flanellograf og barnebibel), mens mye er for å ha det artig og variert og understreke sangtekstene. Alt av sangtekster og bønner ble vist på storskjerm, slik at folk kunne ta en titt på det de var usikre på (se vedlegg 4).	

Ansvarlig	menighetspedagog
Kommentar:	Utdelingsmateriell lages i forkant av den ansvarlige som en tosidig laminert plakat i A5-format med silkesnor til oppheng(se vedlegg). Samlingen er i kirkerommet og kirkestue i tidsrommet mellom middag og leggetid for barna. Fint å ha med en organist og en hjelper på projektor, ellers kan en person lede dette selv. Har man mulighet til å få med presten, kan dette være fint! For utstilling av materiell, kan Bok & Media være behjelpelig med utlån.
Vedlegg 1:	DÅPSLYSSAMLING kjøreplan2.docx
Vedlegg 2:	bønneplakat utskriftsversjonen2.docx
Vedlegg 3:	2års dåpslyssamling TEKSTER PÅ SKJERM2.pptx
Vedlegg 4:	DÅPSLYSSAMLING kull 20092.doc



Dåpslyssamling 3 åringer

Alder: 3 - 3 (1 Samvær, tilsammen 2 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	1. Holde kontakt med kirka i en periode det er lite breddetilbud. 2. Inspirere til deltakelse i kontinuerlige tiltak 3. Inspirere til feiring av dåpsdag, bruk av kveldsbønn og bordbønn samt bruk av kristne barnesanger og bibelfortellinger hjemme	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Takknemlighet over at Jesus passer på uansett forhold. Gud er med om vi er glad eller lei oss og kjenner våre ønsker. Trygghet hos Gud.
	Kirkens tro og tradisjon	1. Trosartikkel: Tema gjennom sanger og fortellinger: Både dyr, blomster og mennesker er skapt av Gud. Dåpspåminnelse. Fortellinger fra bibelen: Fiskefangsten etter Jesu oppstandelse(Joh 21,1-14) og Jesus stiller stormen(Matt 8, 23-27).
	Kristen tro i praksis	Sang og musikk. Bønn. Gi idéer til foreldre om hvordan drive trosopplæring hjemme: Bøker, CDer, puslespill etc. fra kristen bokhandel. I tillegg er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder.
Arbeidsmåter	Samling i kirkerommet. Tenning av dåpslys. Sang og fortellingsstund. Pause i kirkestua med kosemat og informasjon om tiltak for aldersgruppen. Utdeling av figur med takkesang til å henge over senga.	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	Utdelingsmateriell lages i forkant av den ansvarlige(se vedlegg).Fremgangsmåte:dobbeltsidig kopi på tykt ark (sangen "i blant er jeg lei meg" på baksiden av figuren med sang på magen). Figuren ble klippet rundt, laminert og påsatt silkesnor til oppheng.	
Vedlegg 1:	DÅPSLYSSAMLING kjøreplan1.docx	
Vedlegg 2:	3års dåpslyssamling PÅ SKJERM1.pptx	
Vedlegg 3:	forslag gave -takkt min gud1.docx	
Vedlegg 4:	DÅPSLYSSAMLING kull 2008.doc	

**4-års samlinger**

Alder: 4 - 4 (4 Samvær, tilsammen 7 timer)

Type tiltak:	4 års-bok	
Mål	Mål er at så mange som mulig av 4-åringene skal forsette å bli kjent med Jesus. Delmål er at de får bli kjent i kirka, høre og leke noen bibelhistorier, lære noen kristen sanger og at barn og foreldre får oppleve et godt fellesskap i kirka som de ønsker å opprettholde kontakten med. - Stimulere til søndagsskolegang. - Stimulere til start i familiekoret	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Møte jevnaldrende Tilrettelegge for relasjonsbygging mellom foreldre personlig og åndelig vekst -Hvem er jeg? – jfr du er verdifull -Hvor kommer jeg fra? – jfr skapelsen
	Kirkens tro og tradisjon	-Gud har skapt verden 1. trosartikkel -Gud skaper mennesket, jorden og universet -Glede og takknemlighet over skaperverket Jesus blir født (inkl litt død og oppstandelse)Juleevangeliet Luk 2, 1-20 Jesus møter mennesker og er glad i dem: -Bartimeus (Mark 10, 46-52) -Jesus og barna (Mark 10, 13-16) Bibelen: Skapelse og Syndefall 1. Mos 1, 1-3, 24 Frelsheshistorie i kortversjon.
	Kristen tro i praksis	-Kristne sanger -gudstjenestefeiring -Deltakelse i gudstjenesten: prosesjon + synger "Gud skaper alltid no nytt" -Kveldsbønn "Kjære Gud jeg har det godt" -fellesskap I tillegg er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder.
Arbeidsmåter	Formidle bibelhistorier gjennom flanelograf dramamonolog utstilling som lekes med (julekrybben) lystenning i sirkel for hvert barn digitale bilder lytte til sang allsang lite måltid formingsaktivitet gave fra søndagsskolen når forteller om denne i søndagsskolerommet (+hilse på en av søndagsskolens dukker, Jonas).	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	Tiltaket er godt innarbeidet i menigheten. Vært over omtrent samme lest i flere år før rapportering startet. Består av 3 kveldssamlinger + en familiegudstjeneste hvor 4-åringene får bok. Vedlegg: samlingene for 2011. Tema 1: "Gud har skapt oss" Tema 2: "Jesu fødsel" Tema 3: "Jesus møter mennesker –og vil være sammen med oss" –(Jesus og barna. Bartimeus)	

Vedlegg 1:	Invitasjon 20122.pdf
Vedlegg 2:	Kjøreplan 1 -fireåringer 2012.doc
Vedlegg 3:	Kjøreplan 2 -fireåringer 2012.doc
Vedlegg 4:	Kjøreplan 3 -fireåringer 2012.doc



Kirkerotter for 5åringer

Alder: 5 - 5 (1 Samvær, tilsammen 2 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Vi ønsker gjennom en fengende forestilling at 5 åringene skal bli inspirert og bli bedre kjent med kirka og Jesus. Dessuten ønsker vi å stimulere til trosopplæring på hjemmebane gjennom DVD-en som barna får. Noen år vil vi nok ikke ha skuespillere på plass, men da vises film om kirkerottene og målet er å utdype Jesusfortellingene i denne, samt bli kjent med noen kristne praksiser.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Høre hjemme i kirka, erfare at Gud er med oss og bryr seg. Jesus vil være venn med oss gjennom livet.
	Kirkens tro og tradisjon	Bønn (aftenbønn, bordbønn, fribønn). Lære om noe av det som finnes i kirka Jesus stiller stormen (Mark 4,35-41) Jesus metter 5000 (Joh 6,1-35) Evt. Fortellingen om sauene som gikk seg bort (Luk 15, 1-7) (teaterforestillingen) eller annen bibelforkynnelse (ut i fra stykket som settes opp)
	Kristen tro i praksis	Møte noen som jobber i kirka. Bli utfordret til videre deltakelse i søndagsskole og familiekor. Barna skal få si noe om sin opplevelse i kirka. Møte teater/film som kulturuttrykk. Samling avsluttes med Kjære Gud jeg har det godt.
Arbeidsmåter	Utsendelse av DVD i posten til alle døpte og tilhørende + kirkerotteteater med proffe skuespillere de årene vi har mulighet til å samarbeide med nabomenigheter om dette. Teaterforestillingen er samarbeid med tre nabomenigheter, og alle samler "sine" til en oppsummering etterpå. Her blir både viktige poeng tatt fram samt menighetens kontinuerlige tilbud til aldersgruppen synliggjort. De årene vi ikke har samarbeid, vil vi spise sammen, se film, leke og utdype hovedpoengene (se vedlegg).	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	Gjennomført våren 2013 for første gang med teaterforestilling.	
Vedlegg 1:	Kirkerotter i kirka kjøreplan fra 2014.docx	



6-års samlinger

Alder: 6 - 6 (4 Samvær, tilsammen 7 timer)

Type tiltak:	Et tidsavgrenset breddetiltak rettet mot 6-åringer
Mål	Mål er at så mange som mulig av 6åringer i sognet skal forsette å bli kjent med Jesus. Delmål er at de får bli kjent i kirka, høre og leke noen bibelhistorier, lære noen kristen sanger og at barn og foreldre for oppleve et godt fellesskap i kirka som de ønsker å opprettholde kontakten med. Det er også et mål å inspirere til deltakelse i søndagsskole og familiekor.

Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Personlig vekst: utfordring til etisk refleksjon og handling De store spørsmålene: Hvem er jeg, hvor kommer jeg fra Sentrale dimensjoner: identitet, selvbilde, relasjoner, rett og galt
	Kirkens tro og tradisjon	1.trosart: Guds omsorg for den skapte verden, menneskeverd og menneskesyn, glede og takknemlighet over skaperverket 2.trosart: Jesus møter og elsker mennesker, Jesu død, oppstandelse og himmelfart 3.trosart: (kort innom) synd og omvendelse, bekjennelse og tilgivelse (Sakkeus) Bibelhistorier: Påskefortellingen: Matt 26, 1-28 Den Barmhjertige Samaritan: Luk 10, 25-37 Sauen som ble funnet: Luk 15, 1-7 Sakkeus: Luk 19, 1-10
	Kristen tro i praksis	Bønn (Aftenbønn og Bordbønn) I tillegg er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder. Gudstjenestefeiring Kristne sanger Aktiv deltakelse i gudstjenesten (prosesjon, syng foran alle + motta bok)
Arbeidsmåter	<p>Hovedoverskrifter for kveldene var:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alle er verdifulle (bibelfortellinger: Sakkeus og Sauen som gikk seg bort) 2. Omsorg for hverandre (bibelfortelling: Den barmhjertige samaritan) 3. Jesus er sterkere enn døden! (Bibelfortelling: påsken, Jesu oppstandelse (kvinnen ved graven)) <p>Vi har samlingsstunden i kirkerommet. Bilder på veggen vha prosjektor + fortelle. Flanellograf sanger med bevegelse Lage godnattplakat og påskeegg ("klipp og lim") "Situasjonsdrama" (jfr samling 2, rope om hjelp mens leder snakker...) Spise kosemat sammen Dramamonolog Dukkespill Animasjonsfilm med lyd Utdeling av DVD i forbindelse med reklamering for søndagsskolen Øve til gudstjenesten (prosesjon, sang, hvordan motta bok) Barna opptre med en sang på gudstjenesten ("Ikke glem") Utdeling av bibelbok/6 års bok på familiegudstjenesten søndag etter siste samling.</p>	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	<p>Vi har hatt nesten samme opplegg i flere år, noen år gjennomført av frivillige. Vi har valgt å legge det på våren, rett før de skal starte på skolen. Foreldre er da nysgjerrige på å treffe andre med jevnaldrene barn. Erfaringsmessig fungerer samlingene bra, og det er mye koselige tilbakemeldinger fra foreldrene som er med. Se vedlagte kjøreplaner og innbydelse for detaljer. Vedlagt ligger også oversikt over hvordan våre aktiviteter har blitt gjort og hva som trengs.</p> <p>Ettersom foreldrene er med, trengs ikke mange ledere. Vi synes også det er verdifullt å ha med foreldre fordi de kan hjelpe barnet å tolke det de har lært, samt ta det fram og bygge videre på det. Vi ser det også som en inngangsport til at foreldre får et nære forhold til kirka de tilhører.</p>	
Vedlegg 1:	Kjøreplan 1 20111.docx	

Vedlegg 2:	Kjøreplan 2 20111.docx
Vedlegg 3:	Kjøreplan 3 20111.docx
Vedlegg 4:	MANUS TIL NOEN AV SAMLINGENE1.docx
Vedlegg 5:	invitasjon 2011.pdf



Bli med, da vel! (2.klasse)

Alder: 7 - 7 (6 Samvær, tilsammen 9 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Hovedmål er at 2.klassingene opplever å være velkommen i et kristent fellesskap og få tilhørighet der. De skal kjenne seg hjemme i kirka og får oppleve gøye aktiviteter kombinert med kristen forkynnelse. Tiltaket foregår på 2.-4.klasse klubben, og det er et mål at flest mulig fortsetter i klubben.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	<p>- Vi ønsker at barna skal vokse som mennesker både personlig og åndelig. Det innebærer å kunne følge regler, ta hensyn og behandle hverandre på en god måte. De skal få møte gode kristne rollemodeller og oppleve et godt og positivt læringsmiljø.</p> <p>-Vi ønsker at det enkelte barn skal få oppleve å være verdifulle gjennom at de voksne lærer navnene til barna, hilser dem med navn når de kommer, aktivt tilstreber å finne barnets gode sider og gir positive tilbakemeldinger på dem. Gjennom å bli møtt og få lære om Gud som har skapt dem og elsker dem, ønsker vi at de skal kjenne seg viktige i Guds øyne.</p> <p>Gjennom arbeid med de store spørsmålene i samlingsstundene, f.eks. "hvem er jeg?", "hvor skal jeg?" og sentrale dimensjoner som "rett og galt", "fysisk og psykisk helse", "tilgivelse og forsoning", gis vekstmulighet.</p>
	Kirkens tro og tradisjon	<p>Barna lærer om:</p> <p>1.samling: Gud har skapt deg og vil ha deg med på laget!-menneskeverd og menneskesyn</p> <p>2.samling:Gud bryr seg om deg. Guds omsorg for den skapte verden.</p> <p>3.samling:Jesus var ikke en vanlig mann -Guds sønn -Noen av Jesu undere: Jesus metter 5000, Jesus går på vannet: Joh 6, 1-35, Jesus møter og elsker mennesker. -Jesus er veien, sannheten og livet: Joh 14, 6</p> <p>4.samling: Jesus ville at du skal få ha god kontakt med han som har skapt deg. Forsoning og frelse, Synd og omvendelse, bekjennelse og tilgivelse</p> <p>5.samling: Dåps og Misjonsbefaling og Kristi Himmelfart: matt 28, 16-20 og Apg 1, 1-14, Jesus ved Faderens høyre hånd og hos det enkelte menneske</p> <p>6.samling: Den nye himmel og jord, Åp 1, 1-2; 21, 1-5 -Håpet om oppstandelse og evig liv</p> <p>Hver gang ber vi Fader vår, borbønn og aftenbønn</p>

		(Kjære Gud jeg har det godt)
	Kristen tro i praksis	<p>I tillegg til faste bønner, er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder.</p> <p>Sang, musikk og kultur: Barna skal lære "Jeg vet ingen ingen som" fra Salmeskatten.</p> <p>Diakoni Det skal aktivt jobbes for at klubben skal være inkluderende og ha et godt fellesskap gjennom blant annet å ha et fast program med forutsigbarhet, trygge oppmerksomme ledere og felles fruktmåltid. Barna skal få oppleve omsorg og gjestfrihet.</p> <p>Tilgivelse Vi ønsker en kultur hvor både barn og voksne kan be hverandre om tilgivelse. Her er de voksne gode rollemodeller.</p> <p>Faste og forsakelse Barna skal lære å dele, vente på tur og ta hensyn til gruppen.</p>
Arbeidsmåter	Ulike inne og uteaktiviteter/leker, formingsverksted, samtale, la ungene delta i formidlingen gjennom f.eks. å innta roller i dramatisering av en fortelling. Vi følger heftene "kreative barnesamlinger" 3 og 4 (Janne og Kåre Skuland), se vedlegg over hvilke samlinger som er når.	
Ansvarlig	Frivillige/BU-utvalget	
Kommentar:	Invitasjon til klubben utdeles på skolen til 3.og 4.klasse, mens invitasjon til "Bli med, da vel!" sendes 2.klassingene i posten.	
Vedlegg 1:	tema 2 kl på klubben.doc	



Tårnagent-helg

Alder: 8 - 8 (2 Samvær, tilsammen 8 timer)

Type tiltak:	Tårnagent-helg	
Mål	<p>Skape refleksjon rundt egen plass i fellesskapet og hva jeg kan bidra med. At 8-åringene gjennom bibelfortellinger og utforsking av kirkehus og klokketårn sammen skal løse oppdrag og mysterier. At oppdragene skal gi positive ringvirkninger for andre enn dem selv! At bibelfortellingene kan knyttes konkret til handling og 8-åringenes hverdag.</p>	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Å kjenne at jeg hører til i kirken, og hos Gud. Erfare at samarbeid gjør oss sterke, og at jeg kan være med på å bety noe for andre. Min rolle i vennskap og relasjoner. Bli hørt, sett og ansvar for å se andre. Å mestre oppdrag.
	Kirkens tro og tradisjon	<p>Bibeltekster: Legg din vei i Herrens hånd(Salme 37,5) Jesus sier jeg er veien... (Joh, 14,6) Be, så skal dere få...(Matt 7,7) Misjonsbefalingen (Matt 28, 18-20 og Mark 10, 13-16)) Nattverden (Matt 26,26-28 og Joh 6 48,51)</p> <p>Bli bedre kjent med kirkekunst, kirkeklokker, kirketårn. liturai oa bønn.</p>

		Lære salmen "Ingen er så trygg i fare".
	Kristen tro i praksis	Be bønner, syng, være medarbeider i gudstjeneste. Barna lærer om nattverd og får delta i denne på gudstjenesten dersom foreldrene ønsker det.
Arbeidsmåter	Lek, oppdrag, lesning, drama, verksted, måltid (se vedlegg).	
Ansvarlig	Forsøke å få frivillige til å gjennomføre tiltaket. Lett innføring ved menighetspedagog.	
Kommentar:	Gjennomført for første gang våren 2013.	
Vedlegg 1:	2013 Invitasjon fra Hillevåg.pdf	
Vedlegg 2:	Program 20132.docx	



Verden rundt på én dag (4.klasse)

Alder: 9 - 9 (2 Samvær, tilsammen 10 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Gi 4. klassingene en opplevelse av at de er viktige og gi dem tilhørighet til kirka. Lære dem noen sentrale bibelske sannheter og gjøre dem oppmerksom på verden utenfor gjennom fokus på misjon. Knytte 4.klassingene og foreldrene til gudstjenestelivet og inspirere til søndagsklubb deltakelse og deltakelse i 2.-4-klasse klubben (kontinuerlige tiltak).	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Jobbe med: Forholdet mellom kristen tro og ulike religioner og livssyn Ressursforvaltning og forbruk Likestilling og rettferd
	Kirkens tro og tradisjon	Bruke bordbønn, fribønn fra leder, fadervår. Lære om kirkas misjonsengasjement og den verdensvide kirke. Lære noen kristne sanger. Misjonens begynnelse, bli kjent med Paulus.
	Kristen tro i praksis	Bønn Misjon Gudstjenestefeiring Medarbeiderskap på gudstjenesten (danse/syng, tenne lys og lese etc.) Lære "Fader du har skapt meg" fra Salmeskatten.
Arbeidsmåter	Fredag planleggingsdag på høsten + familiegudstjeneste påfølgende søndag med aktiv deltakelse. Innhold: Besøk av Paulus (rollespill) Bruke bibelen til å bli bevisst misjonens start "Besøke" misjonsland gjennom fortellinger, bilder og film Gruppebaserte aktiviteter Gudstjenesteverksted Servere mat fra et annet land + medbrakt niste Leker fra andre land i gymsalen Lage rytmeinstrument fra annet land Konkurransen med kildesortering i fokus	
Ansvarlig	Menighetspedagog	

Kommentar:	<p>Skal gjennomføres for første gang høsten 2013.</p> <p>Vi vil bruke opplegg fra noen misjonsorganisasjoner (ACTA(Amigos)og NMSU) og et Paulusmanus basert på Den katolske kirkas ressurser for barn. Dessuten vil vi utfordre lokale folk fra området som har vært misjonærer (Nepal, Japan)og personer fra andre kulturer i menigheten til å være med å bidra med praktiske tips og hjelp som gjør at vi blir kjent med "deres" land (eks mat, leker, aktiviteter, klær, historier).</p> <p>Vi vil fokusere på forskjellige land, bl.a. Japan hvor menigheten har sitt misjonsprosjekt og utstasjonerte misjonærer.</p>
-------------------	--

**Lys våken**

Alder: 10 - 11 (2 Samvær, tilsammen 28 timer)

Type tiltak:	LysVåken	
Mål	<p>10 og 11-åringene skal bli kjent med kirka si og noen som jobber der og gjennom det få styrket sin tilhørighet. De skal oppleve sunn livstufoldelse og glede, samt bli kjent med kirkas budskap. Det er også et mål og få oppleve å være bidragsyter på gudstjeneste og at barnas familier kan samles i kirka på gudstjeneste og kirkekaffe.</p> <p>Stimulere til økt deltakelse i kontinuerlige tiltak for aldersgruppen.</p>	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	<p>Tilhørighet: Være med andre over lang tid, sove borte, samarbeid med voksne og barn.</p> <p>Personlig vekst: Stimulere allmenndanning, personlig og åndelig vekst og ansvarlig livsførsel. Utfordre til etisk refleksjon og handling.</p> <p>De store spørsmålene - Hva er sant og viktig?</p> <p>Sentrale dimensjoner ved menneskelivet: - Vennskap og relasjoner - Selvstendighet og tilhørighet - Rett og galt - Tilgivelse og forsoning</p>
	Kirkens tro og tradisjon	<p>Palmesøndag (Matt 21, 1-11)/ Sakkeus (Luk 19, 1-10) (annenvert år) Trosbekjennelsen Sakramentene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Død og oppstandelse med Kristus • Korsmerket i dåpen og i hverdagen • Den nye pakt mellom Gud og mennesker • Nattverden og syndenes forlatelse <p>• Bønn: borbønn, aftenbønn, • Kirkens nyttårsaften, advent • Kirkens gudstjeneste og ritualer • Kirkens arkitektur og symboler • Kirkebygg</p> <p>Film 1: Prinsen av egypt(2.Mos 2- 4) Film 2: Evan almighty (fortellingen om Noah)</p>
	Kristen tro i praksis	<p>Sang: Lys våken-sangen,Trosbekjennelsen Bønn eks "kjære Gud jeg har det godt" -I tillegg er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder.</p> <p>Gudstjenestefeiring Den gylne regel i praktisk bruk Medarbeiderskap under gudstjenesten (sang, tekstlesing, dramapreken mm.)</p>

Arbeidsmåter	Et døgn med overnatting, aktiviteter (hobby/gym), lek, formidlingssamlinger (bla. med bilder på prosjektor), sang i kor, gudstjenesteverksted og avsluttende gudstjenesten. Hemmelig (spennende) gjest med aktuelt og godt budskap og nattkino
Ansvarlig	Menighetspedagog
Kommentar:	-god erfaring med å knytte til oss litt eldre band som hjelpeledere. Når disse synes det er kult å være med, oppleves det stas for 6.klassingene som kunne følt seg litt for store. -Starter kl 14 på lørdag, avsluttet med kirkekafe og filmfremvisning fra arrangementet etter gudstjenesten søndag. Invitasjon sendes 5. og 6.klassinger i posten, både døpte og tilhørende. I tillegg oppfordres barna til gjerne å spre ryktet til de i klassen som ikke har fått brev.
Vedlegg 1:	Invitasjon deltakere hillevåg 2011.pdf
Vedlegg 2:	program heng opp Lys våken 2011.docx



Juniorkonfirmasjon for 5.klassinger

Alder: 10 - 10 (7 Samvær, tilsammen 14 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Tiltaket skal gi mulighet til å fordype seg noe mer i den kristne tro enn det en får gjort på 5.-7.-klasse klubbene og Lys våken. Det er et mål at 5.klassingen skal bli kjent med troen og hvordan den kan praktiseres, samt skape tilhørighet til lokalmenigheten. Det er også et mål og gjøre foreldrene kjent med barnets trosvandring.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Personlig vekst - De store spørsmålene, bl.a. hvor kommer jeg fra? hvem er jeg? - Godt og ondt. - Tilgivelse og forsoning - personlig vekst -forholdet mellom kristen tro og ulike religioner og livssyn. sentrale dimensjoner: kropp, selvbilde og identitet, godt og ondt, rett og galt, tilgivelse og forsoning, tro og tvil
	Kirkens tro og tradisjon	1.trosart: Gud skaper mennesket, jorden og universet 2.trosart: Jesus er sann Gud og sant menneske, Forsoning og frelse 3.trosart: hva er den Hellige Ånd korsmerket i dåpen Bordbønn, fast åpnings og avslutningsbønn Bibelvers: Guds barn: Joh 1, 9-12 Den lille bibel: Joh 3, 16 Syndens lønn er døden: Rom 6, 23 Møte med Den Hellige: Jes 6, 1-8
	Kristen tro i praksis	-Bønn (ferdig formulert og bønnevandring med mange stasjoner) -Gudstjenestefeiring -Bibellesning -lære å slå opp og lese Joh,3,16, joh 1,12, Rom 6,23, joh 14,6, Matt 7,7 og joh Rom 15,13. -medarbeiderskap -deltakerne bidrar på ulikt vis på avslutningsgudstjenesten for tiltaket(eks som tekstleser).
Arbeidsmåter	Fast oppsett på samlingene for å gi trygghet;Tenne lys, Be fast bønn sammen og lese dagens bibelvers, Måltid -bli bedre kjent, kose oss og undre oss sammen. DVD på storskjerm (Dig deeper) -episoder à ca 10 min. Oppgaver til tema: male/tegne bilde av Gud, skrive komplimenter på ark på ryggen til hverandre, leke trassige etter oppgavelyd fra Dig Deeper, tegne/male noe synden har ført til, skattejakt, konkurranse, bønnevandring. Forskjellige tilnærminger for å understreke dagens poeng. Skaper litt forventning til at de alltid skal gjøre noe som er litt kjekt (samtidig målrettet).	
Ansvarlig	Menighetspedagog	

Kommentar:	De seks undervisningssamlingene er vanligvis lagt til rett etter skolen. Mat er viktig faktor, vi starter med det. Samlingene avsluttes med gudstjenesten hvor juniorkonfirmantene blir bedt for. Tiltaket har eksistert i menigheten i hvert fall siden 2006, og liturgien til forbønnshandlingen er en rediger utgave fra da. Vedlegg: 1 gudstjenesten 2 invitasjon 3 opplegget.
Vedlegg 1:	Juniorkonf-gudstjenesten.docx
Vedlegg 2:	invitasjon jr.konf1.doc
Vedlegg 3:	Opplegg juniorkonfirmasjon 20111.docx



Høstmoro på klubb (5. og 6. kl)

Alder: 10 - 11 (12 Samvær, tilsammen 36 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	<p>-Ha lærerike og kjekke samlinger hvor 5. og 6.klasse er spesielt invitert til høstoppstarten på jenteklubb/gutteklubb.</p> <p>-At deltakerne kjenner seg hjemme i kirken sin</p> <p>-At deltakerne får oppleve en god blanding mellom aktiviteter tilpasset jenter/gutter i den alderen og god undervisning knyttet til bibelhistoriene.</p> <p>- at deltakerne blir kjent med noen kristne praksiser</p> <p>- At deltakerne fortsetter å gå i gutte/jenteklubben utover de gangene de er spesielt invitert.</p>	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	<p>Personlig vekst, lære å ta hensyn til andre og å delta.</p> <p>Takknemlighet.</p> <p>Arbeide med hvem er jeg, hvor kommer jeg fra, hva er sant og viktig.</p> <p>Vennskap og relasjoner</p> <p>rett og galt</p> <p>tilgivelse og forsoning.</p>
	Kirkens tro og tradisjon	<p>Sentrale Jesus-fortellinger og kjente bibelvers.</p> <p>Lære om:</p> <p>Jairus datter: Mark 5, 21-24, 35-43</p> <p>Tolleren og fariseeren: Luk 18, 9-14</p> <p>Jesus og den rike unge mannen: Luk 18, 18-30</p> <p>En far som ventet: Luk 15, 11-32</p> <p>Sauen som ble funnet: Luk 15, 1-7</p> <p>Det dobbelte kjærlighetsbud: Matt, 22- 37-40</p> <p>Herren er vår Gud: 5. mos 6, 4-9</p> <p>Herren er min hyrde: Salme 23</p> <p>Guds løfte til Abraham: 1. mos 12, 1-3</p> <p>Den store soningsdagen: 3. mos 16</p> <p>Samuel i tempelet: 1. sam 3.</p> <p>Utdrag fra bergprekenen: Luk 6, 20-49</p> <p>(De seks første brukes første høst, de seks siste høsten etter).</p>
	Kristen tro i praksis	<p>Be Fadervår sammen hver gang. I tillegg er det ønskelig at hver samling åpnes med en kort fribønn fra leder.</p> <p>Bordvers før vi spiser.</p> <p>Noe øvelse på å slå opp i Bibelen.</p> <p>Være med å synge kristne bevegelsessanger(jenteklubben)</p> <p>Bruke den Gyldne regel.</p>

Arbeidsmåter	<p>Opplegget har vært som følger: 13.20 – 14.00 Fri aktivitet og et enkelt varmt måltid 14.00 – 14.20 Kirkeskole 14.20 – 15.00 Aktivitet 15.00....rydde opp!</p> <p>Det brukes ulike formidlingsformer som videoandakt, quiz, slå opp i bibelen, drama, hobby, fortelling med innlevelse og syngende bibelvers.</p> <p>Aktiviteter kan være innendørs sport (lagspill) i bomberommet male/tegne/klipp og lim-aktiviteter leker pc-spill fri tilgang til bandrom lekser/fri aktivitet</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog



7 klasse- bo hjemme leir

Alder: 12 - 12 (3 Samvær, tilsammen 14 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Styrke målgruppens identitet som kristne og gi en følelse av tilhørighet til kirken. Barna får reflektere over problemstillinger knyttet til nestekjærlighet og vennskap, og bevisstgjøres på dette.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Bli bevisst på vennskap, hva er en god venn. Hvem er vår neste. Leve seg inn i den barmhjertige samaritan. Flette det inn i barnas hverdag. Arbeide med den gyldne regel.
	Kirkens tro og tradisjon	Den gyldne regel (Matt 7, 12) Den bortkomne sønnen (Luk 15, 11- 32) Utdrag fra bergprekenen (Luk 6, 20-49) Den barmhjertige samartian (Luk 10, 25-37)
	Kristen tro i praksis	Bønn Bibellesing Sang og musikk Tilgivelse Medarbeiderskap på Gudstjeneste Arbeide med etiske spørsmål i relasjon til sin hverdag.
Arbeidsmåter	Bo hjemme leir med formidling gjennom lek, sang, lystenning, fellesskapsbygging, innlevelse i fortellinger fra bibelen, rebusløp, hobbyarbeid, kreativt bibelarbeid, samtale, mat, forberedelse til gudstjeneste og gudstjenestedeltakelse.	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	Vi tar utgangspunkt i "11'ern" som ligger i resursbanken til størst av alt. Gjennomføres for første gang tidlig i vårsemester 2014.	



Ny på UK fredag (8. klasse)

Alder: 13 - 13 (1 Samvær, tilsammen 4 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak
Mål	Vi ønsker å skape en god overgang mellom arbeid for barn og arbeid for ungdom. 8.klassingene skal få oppleve å ha en god kveld i kirka og at de er velkommen på UK fredag. De skal bli sett og inkludert i klubben samtidig som de lærer noe nytt om den kristne tro.

Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Vennskap og relasjoner Personlig vekst Selvstendighet og tilhørighet Overgang, starte på nytt, hvordan er Gud med i disse situasjonene? Hvordan behandle sine medmennesker.
	Kirkens tro og tradisjon	Utdrag fra Bibelen: Moses; Gud kaller Moses og utruker ham: (2.mos 3,11) Disiplene får Misjonsbefalingen og den hellige ånd skal være med dem. Jeg er med dere: Matt 28,18-20 Peter som forlot alt og fulgte Jesus: Matt 4, 18-20 Talsmannen: Joh 14, 16-18, 26-27 Gud er med: Jes 41,10
	Kristen tro i praksis	Bønn: det er ønskelig samlingen åpnes med en kort fribønn fra leder. Sang: 2 lovsanger Bibellesning Bibelen til hjelp, trøst, veiledning og inspirasjon Barn og unge skal få oppleve omsorg og gjestfrihet gjennom at lederne hilser på de som kommer, og forsøker å lære navn. De nye skal få omvisning, og en gratis ting eks. pizza, milkshake.
Arbeidsmåter	Medlemmer og tilhørende i 8.kl kullet inviteres til en UK Fredag-kveld gjennom brev i posten.	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	Dette er et informasjons- og utadrettet tiltak. Vi ønsker å gi informasjon og invitere spesielt de som kan begynne på UK fredag til dette. UK fredag skal få komme litt igang i forkant med to samlinger før denne kvelden, så inviteres 8.klassingene til en spesiell kveld på UK. Målet er at ungdommene som har gått på UK før sommeren skal få begynt semesteret og etablert seg litt, før de yngre begynner.	
Vedlegg 1:	UK fredag 8 kl. på besøk.doc	

**UK Julemiddag**

Alder: 14 - 14 (1 Samvær, tilsammen 5 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Målet er å styrke kontakten med ungdommene, gi dem en god opplevelse og relevant forkynnelse, aktualisere julebudskapet og gjøre dem bedre kjent med det kontinuerlige arbeidet for ungdom i kirka. Gi ungdommene en mulighet til å bli bedre kjent med kirken.	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Ungdommene skal få en påminnelse om at jul handler om at Jesus kom til jorden, og at det var en gave til menneskene. En gave som gir liv og mening, i motsetning til de materielle gavene vi får til jul. Ungdommene skal bevisstgjøres på hvilke tanker de har om jul, og hvordan samfunnet fokuserer på julen, og bruker den til kommersielle formål.
	Kirkens tro og tradisjon	Ungdommene skal kjenne til julens budskap om Jesus (Frelseren) som ble født. Bli kjent med noen av profetiene om Jesus, bl.a. Såret for våre overtredelser Jes 52,13-53,5. Juleevangeliet Luk 2. 1-20

		Få synge julesanger, blant andre; "Mitt hjerte alltid vanker" som står i "Barnas salmeskatt i Hillevåg kirke."
	Kristen tro i praksis	Ungdommene får kjennskap til det sentrale innholdet i julens budskap gjennom sang, forkynnelse og bønn. Gjennom dette får de også mulighet til å uttrykke seg.
Arbeidsmåter	<ul style="list-style-type: none"> - Fin middag med servitører - andakt - underholdning - en liten fristund underveis med åpen café 	
Ansvarlig	Menighetspedagog	
Kommentar:	Julemiddagen er åpen for ungdommer fra 13 til 18 år. Et mål er at ungdommene som er aktive i menigheten bl.a. gjennom MILK kurs, skal være med å planlegge og gjennomføre kvelden. Det er ønskelig at band som øver i kirken er med å spille denne kvelden.	
Vedlegg 1:	2012-12-14 Plan over kvelden.doc	



Konfirmasjon

Alder: 15 - 15 (25 Samvær, tilsammen 82 timer)

Type tiltak:	Konfirmasjon	
Mål	<p>Formålet for konfirmasjonstiden er å vekke og styrke troens liv som gis i dåpen for at de unge kan leve i menighetens fellesskap og vokse som Jesu Kristi disipler.</p> <p>Konfirmasjonstidens mål er at konfirmantene skal kunne leve sitt liv i forsakelse og tro, tilbedelse og tjeneste som Jesu Kristi disipler i hjem, menighet og samfunn.</p>	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Konfirmanten skal gjennom kunnskap, erfaring og refleksjon over de store spørsmålene i livet og i den kristne troen kunne se sitt liv i troens lys. Synd og skam, tilgivelse og forsoning, seksualitet og samliv, død og håp, sorg og tap.
	Kirkens tro og tradisjon	<p>Bibelen, sakramentene, trosbekjennelsen, gudstjeneste, budene, Fadervår, bønn. Dåp, konfirmasjon, Påske, Jesus åpenbarer Guds gode vilje, Jesus er sann Gud og sant menneske.</p> <p>Bibeltekster fra Con Dios som brukes: Juleevangeliet: Luk 2, 1- 20 Talsmannen: Joh 14, 16-18 Dåps- og Misjonsbefaling og Kristi himmelfart: Matt 28, 16-20 og Apg 1, 1-14 Pinedag Apg, 2, 1-13 Jesus som 12 åring i tempelet: Luk 2, 41-52 Jesus metter 5000: Joh 6, 5-15 Guds barn: Joh 1,11 Jesus er veien, sannheten og livet: Joh 14,6 En far som ventet: Luk 15, 11-32 Vår far: Matt 6, 6-13 Den gyldne regel: Matt 7, 12 Den lille bibel: Joh 3,16 Kjærlighetens høysang: 1 Kor 13,4 Guds kjærlighet: 1. Joh 4,9 Fred med Gud, rettferdiggjort av tro: Rom 5,5 Av nåde er dere frelst: Ef 2,8 Åndens frukt: Gal 5, 22-23 Gled dere: Fil 4. 4-8</p>

		Velsignelsen: 4. Mos 6, 22-27 Du har skapt meg på skremmende underfullt vis: Salme 139 Skapelse og syndefall: 1. Mos 1, 1-3, 24 De ti bud: 2 Mos 19,20; 20, 1-20 Møte med Den Hellige: Jes 6,3
	Kristen tro i praksis	Bønn, sang, diakoni (sosial rettferdighet), deltakelse i gudstjeneste.
Arbeidsmåter	<ul style="list-style-type: none"> - Bli kjent kveld - undervisningskvelder - weekend tur og powerpointpresentasjon av tur til f.eks. Berlin om diakoni. - overhøringssamling (viser powerpoint fra turen for foreldrene) - konfirmasjonsgudstjeneste - kontakt med det kontinuerlige arbeidet for ungdom gjennom informasjon og mulighet for å bytte ut 3 av 6 obligatoriske gudstjenester med UK fredag (ungdomsklubb) - kartlegging av hvilken type informasjon de ønsker videre 	
Ansvarlig	Prest i samarbeid med menighetspedagog	
Kommentar:	I undervisningen følger vi konfirmantressursen "Con Dios" fra Verbum forlag. Konfirmantene har fått et magasin hver, og de får beskjed om å lese et eller to kapitler før undervisningen. I begynnelsen av undervisningen leser vi gjennom kapitlene i smågrupper.	
Vedlegg 1:	Lokal konfirmasjonsplan Hillevåg menighet1.doc	
Vedlegg 2:	Undervisningsplan2.pdf	

**10.kl fest**

Alder: 16 - 16 (1 Samvær, tilsammen 3 timer)

Type tiltak:	Breddetiltak året etter konfirmasjon	
Mål	TEMA: Valg, skrive livshistorie (Guds nærvær) - Lage en hyggelig kveld - Introdusere kristne fellesskap etter ungdomsskolen - Involvere noen av ungdommene i planleggingen - få så mange som mulig av fjorårskonfirmantene med på tiltaket	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Å lage sin egen historie gjennom å ta valg. Arbeide med Livs- og troshistorie. Stimulere allmenndanning, personlig og åndelig vekst og ansvarlig livsførsel. De store spørsmålene: Hvem er jeg? – jfr du er verdifull Hva er meningen med livet? Hvem vil jeg være/bli? Sentrale dimensjoner ved menneskelivet som selvstendighet og tilhørighet, utdanning og yrkesvalg.
	Kirkens tro og tradisjon	Guds og kirkas tilstedeværelse i livets valg. Kirkas fellesskap som støttende i livet. Fadervår og personlig, fri bønn og bordbønn. Utvalg fra Salmenes bok; takk og tillit, klage og lovsang. Kirkens omsorgstjeneste. Bibeltekst: Jer 29, 11-14

	Kristen tro i praksis	Lære å kjenne og bruke Bibelen til hjelp, trøst, veiledning og inspirasjon. Ungdommene skal få oppleve omsorg og gjestfrihet, og kjenne til diakonens tilgjengelighet og muligheten til å komme til samtale, sjelesorg og skriftemål.
Arbeidsmåter	Program kl18-21 1.Mat - taco. 2.Bilder fra konfirmantåret på powerpoint 3.andakt 4.Pause 10min 5.Quiz basert på felles opplevelser på konfirmantenes weekend 6.Div leker som de kjente fra konfirmantåret. Andakt:Å surfe på internett ble brukt som bilde på å ta valg i livet/skrive sin egen histore. Viste en powerpoint med ulike internettsider som illustrerte ulike valg en kan ta i livet (brukte PRT SCR tasten på PCen som kopierer hele skjermensiden og som en kan lime inn i et bildeprogram).Mange av sidene fletter sammen livsvalg med kristent fellesskap og internettdressen som står øverst kan indirekte oppmuntre til at de oppsøker sidene og fellesskapene på egenhånd.	
Ansvarlig	Menighetspedagog i samarbeid med ungdommer og foreldre	
Kommentar:	Salmenes bok brukes som eksempler til hvordan personer i bibelhistorien har klagd og bedt til Gud vanskelige situasjoner. Gjennom dette kan vi gi ungdommene et verktøy å bruke når de har det vanskelig.	
Vedlegg 1:	Powerpoint andakt.ppt	

**Konf Reunion**

Alder: 17 - 17 (1 Samvær, tilsammen 3 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	Tema: Savn Ungdommene skal få oppleve en hyggelig kveld. Ønske om å styrke fellesskapet i konfirmantkullet, skape kontinuitet i relasjonen mellom kullet og kirken, og minne dem på de kontinuerlige tiltakene for aldersgruppen - få så mange som mulig av fjorårskonfirmantene med på tiltaket - forkynne tema fra kristen tro som er relevant for målgruppen	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	Hvordan takle savn gjennom støtte i Gudsrelasjon, venner og familie Sentrale dimensjoner ved menneskelivet som: Vennskap og relasjoner Kjærlighet, seksualitet og samliv Sorg og tap Død og håp Tro og tvil Fysisk og psykisk helse
	Kirkens tro og tradisjon	Jesus og den samaritanske kvinnen. (Joh 4, 1-30, 39-42) Nikodemus (Joh 3, 1-21) Thomas (Joh 20, 24-29) Bortkomne sønn (Luk 15, 11-32) Gud imøtekommer våre savn nå/i himmelen Himmelhåp (Åp 1, 1-2; 21, 1-5) 1. trosartikkel • Det ondes problem • Guds omsorg for den skapte verden 2. trosartikkel • Jesus møter og elsker mennesker 3. trosartikkel • Synd og omvendelse, bekjennelse og tilgivelse • Håpet om oppstandelse og evig liv Fadervår, personlig fri bønn og bordbønn

	Kristen tro i praksis	Undervisning fra Bibelen som kan inspirere til bruk. Oppleve inkluderende fellesskap, omsorg og gjestfrihet. Medarbeiderskap; planlegging og utføring. Ungdom skal få vite om muligheten til å gå til samtale, sjelesorg og skrifting
Arbeidsmåter	- Involvere noen av ungdommene i planleggingen Program Mat og drikke: taco og saft/vann. Bilder/film går i bakgrunnen. Andakt Konkurranser og leker	
Ansvarlig	Menighetspedagog i samarbeid med ungdom og foreldre	
Kommentar:	Salme 71 (bønn klage og tillit)forsøkes å ta med, f.eks. med bakgrunnsmusikk.	

**Konf Reunion 2**

Alder: 18 - 18 (1 Samvær, tilsammen 3 timer)

Type tiltak:	Annet Tiltak	
Mål	TEMA: Tro, vitenskap og andre religioner	
Tema/innhold	Livstolkning og livsmestring	De store spørsmålene <ul style="list-style-type: none"> • Forhold mellom tro og vitenskap • Forholdet mellom kristen tro og ulike religioner og livssyn • Hva er sant og viktig? – jfr først lærer man hva som er sant, problematiseres senere • Selvstendighet og tilhørighet • Tro og tvil • Tilgivelse og forsoning
	Kirkens tro og tradisjon	Gi kunnskap om og kjennskap til kirken de tilhører, inkludert et kritisk perspektiv på kirkens tradisjon og historie. 1. trosartikkel: Gud skaper mennesket, jorden og universet, Menneskeverd og menneskesyn <ul style="list-style-type: none"> • Skapelse, syndefall og frelseshistorie Jesus er veien Joh 14,6
	Kristen tro i praksis	Bønn; bordbønn + kort åpningsbønn. Bibellesning oppleve omsorg og gjestfrihet + styrke vennskap, relasjoner og tilhørighet. Medarbeiderskap i form av planlegging og gjennomføring av kvelden.
Arbeidsmåter	1. Folk kommer. litt hei-pratetid, men ikke lenge. 2. Velkommen + spise taco (tilberedt av foreldre) bilder fra konfåret i bakgrunnen, gjør det lettere å ha noe å snakke om for ungdommene. 3. Andakt: Tro, vitenskap 4. Konkurranser/leker	
Ansvarlig	Menighetspedagog i samarbeid med ungdom og foreldre	
Kommentar:	TIPS: Tiltaket bør planlegges i samarbeid med noen ungdommer. Dette er en fordel for å være nært på hva ungdommene ønsker, og for at de sprer ryktet til andre. Ang informasjon, merker en at flere har flyttet siden konfirmanttiden, og invitasjoner via post ikke er til å stole på. Facebook+sms+rykte er derfor viktig for at det skal nå fram til alle.	

Andre tilbud til barn og ungdom i regi av menigheten og/eller barne- og ungdomsorganisasjoner

Småttroll Alder: 0 - 5

Mål	Være et sosialt møtepunkt for hjemmевærende foreldre med barn og besteforeldre med barnebarn.
------------	---

Familiecoret Alder: 0 - 18

Mål	Ha en aktivitet som barn og voksen gjør sammen. At barn og voksne på lik linje møtes til et lavterskeltilbud med fokus på sang, lek og sosialt fellesskap. Fremme sangglede og arbeide for at barn og voksne får ta del i kristne sanger. Arbeide for å fremme det sosiale fellesskapet mellom barnefamilier tilhørende Hillevåg Menighet.
------------	--

Julefest Alder: 0 - 18

Mål	La barn og unge få oppleve julens budskap, godt fellesskap og livsglede. Erfare evangeliet. Arbeidsmåter: Juletrengang, leker, underholdning (eks trylling), en andakt og julenissebesøk.
Ansvarlig	Frivillige/ BU- utvalget

Søndagsskolen Alder: 3 - 12

Mål	<p>Følger de fem fokusene i "Sprell levende" opplegget til søndagsskoleforbundet: VÅR VISJON: JESUS TIL BARN Vårt hovedmål er at barna skal få bli kjent med Jesus på søndagsskolen.</p> <p>BARNET Vi vil sette barna i sentrum. De fortjener det aller beste. Derfor vil vi at alt som skjer skal være tilpasset barna og være til deres beste.</p> <p>BIBELFORTELLINGEN Alle samlingene i SPRELL LEVENDE har sitt utgangspunkt i bibelfortellingene. Bibelfortellingene er en skattkiste! Fortellingene skaper liv og undring i møte med barna. Og de kan formidles på mange måter!</p> <p>VEKST Åndelig vekst for det enkelte barn innebærer å vokse i kunnskap, kjennskap, fellesskap og etterfølgelse.</p> <p>OPPLEVELSE SPRELL LEVENDE taler til alle sanser. Barna skal ha det spennende, trivelig og trygt på samlingene. Jesus er for viktig til å kjede barna med!</p>
------------	--

2-4 kl klubben Alder: 7 - 9

Mål	<p>Hovedmål er at barn på dette alderstrinnet opplever å være i et kristent fellesskap, kjenner seg hjemme i kirka og får oppleve gøy aktiviteter. De får kjennskap til Gud, kunnskap om de bibelske sannheter og lærer om kristen livsførsel.</p> <p>- Vi ønsker at barna skal vokse som mennesker både personlig og åndelig. Det innebærer å kunne følge regler, ta hensyn og behandle hverandre på en god måte. De skal få møte gode rollemodeller og oppleve et godt og positivt læringsmiljø.</p> <p>I klubben følger vi opplegg fra heftene "kreative barnesamlinger" 3 og 4 (Janne og Kåre Skuland).</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog i samarbeid med frivillige

 **UK Fredag**
Alder: 13 - 18

Mål	<p>At ungdommer kan være sammen, og ha et sted å være i kristne omgivelser. Et sted som skal være en motsetning til samfunnets krav om hvordan man skal være og oppføre seg.</p> <p>At ungdommer kan få lære om Jesus på en lettere måte.</p> <p>At de skal få en tilhørighet til kirken.</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog i samarbeid med frivillige

 **UK band**
Alder: 13 - 18

Mål	<p>-Begrunnelse for tiltaket er å ta på alvor at musikk har en viktig funksjon for ungdom og menighet.</p> <p>-Konkret mål er å etablere ulike band/lovsangsteam som kan bidra på ulike arrangement i menigheten, og at ungdom får en opplevelse av at det er rom for en moderne musikksmak i kirka.</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog

 **UK Weekend høst**
Alder: 13 - 18


Mål	<p>Hovedmål for weekendene er at bredden av ungdom får oppleve kristent fellesskap, ha det gøy, oppleve at kristen tro er relevant for dem og knytte gode relasjoner til menigheten og de kirkelige ansatte.</p> <p>Ungdommene får og mulighet til å få nye venner, og få et godt fellesskap i gruppa.</p> <p>Ungdommene er med å lage noe til Gudstjenesten, og deltar aktivt der.</p> <p>Mulighet for sjelesorg, og forbønn. Samling med sang og musikk og bønn.</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog i samarbeid med stab og frivillige

 **Informasjon om leirer og festivaler**
Alder: 13 - 18

Mål	Informere om TMF, Impuls, Explore, Skjærgårds og Oase på UK fredag, i tillegg får de info gjennom plakater, netinfo og sms til de som ønsker det.
Ansvarlig	Menighetspedagog

 **UK MILK-kurs**
Alder: 15 - 16

Mål	<p>MÅL: Følger MILK Kurset målsetning: - styrke troens liv hos kursdeltakerne - danne grunnlag for og videreutvikle en lederidentitet hos ungdom som dette ofte er ukjent for - integrere konfirmanter i menighetens øvrige arbeid, hvor det gis opplæring og omsorg - bruke kurset som et middel til å styrke eksisterende arbeid, eller bygge opp nytt ungdomsarbeid</p> <p>ARBEIDSMÅTER: - 4 undervinsingskvelder på høsten inkludert en minikonferanse et sted eksternt - en lokal weekend eller besøke en kristen konferanse med seminarer, forkynnelse og lovsang - praksisperiode i et valgt tiltak for barn og unge i menigheten - veiledning - oppsummeringssamling - gudstjeneste med vitnemålsutdeling - samarbeide med nabomenigheter TIMER: 7 samvær a 30timer</p>
Ansvarlig	Menighetspedagog

 **UK vinterweekend**
Alder: 15 - 18

Mål	Hovedmål for weekendene er at bredden av ungdom får oppleve kristent fellesskap, ha det gøy, oppleve at kristen tro er relevant for dem og knytte gode relasjoner.
Ansvarlig	Menighetspedagog/ frivillige

[Utskriftsvennlig versjon \(pdf\)](#)

PROGRAM FOR VISITAS I HILLEVÅG MEN				VERSJON:	
Tidsramme	Programpost	Sted	Andre medvirkende i tillegg til biskop, avdelingsleder menighetsutvikling og prost	Lokalt ansvarlig	Hva skal biskopen bidra med? (Leks. tale og tema, foredrag, bispen, sang ...)
Tirsdag					
09.00-10.30	Biskopen møter staben på stabsmøtet.	Sokneprestens kontor	Biskop, prost, Bjarte, HR-sjef, sokneprest og resten av staben	Sokneprest/organist	
10.30-11.30	Samtaler med ansatte. Sokneprest	Prestekontoret	Biskop, Sokneprest Ellen Nordtun		
11.30-12.00	Lunsj sammen med Tirsdagstreff	Kirkestua		Daglig leder	
	Møte med Tirsdagstreff.	Kirkestua	Biskop, Prost, Bjarte, Sokneprest, daglig leder og diakonimedarbeider, deltakere fra menighet	Diakonimedarb/Sokneprest	Lede tekstgjennomgang for 17. søndag i treenighetstiden
12.00-12.45					
13.00-13.30	Møte med Klubben.	Kirkestua	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, ungdomsarbeider	Menighetspedagog/Sokneprest	Andakt barn 5.-7. klasse
14.00-15.30	Møte Kirkens SOS	Kirkens SOS lokaler	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, daglig leder	Kirkens SOS ledelse	
16.00-17.00	Middagspause.				
17.15-17.30	Møte med Menighetskoret.	Kirkerommet	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, organist og koret	Organist/Sokneprest	Hilse på og gi en hyllest til menighetskoret
18.00-19.00	Nærrområdetur i Hillevåg.		Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, daglig leder og deltakere fra menigheten	Sokneprest/Menighetsrådsleder	Delta på nærmiljøturen
19.30-21.00	Konsert Kjell Inge Torgersen.	Kirkerommet	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, deltakere fra menighet og nærmiljø	Organist/Sokneprest	5. min samtale med Torgersen - om kirka som lavterskel kulturarena i nærmiljøet
Onsdag					
09.00-09.15	Morgensamling.	Kirkerommet	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest og resten av staben	Sokneprest/organist	
09.15-10.45	Samtaler med ansatte. Diakonimedarbeider og organist	Ansattes kontor/Dåpsakrest	Kl. 09.15-10.00 Diakonimedarbeider Eldbjørg Kordal, Kl. 10.00-10.45 Organist Tore Bols		
11.00-11.30	Lunsj.	Menighetssal.		Daglig leder	
11.30-14.00	Møte med Kvaleberg skole.	Kvaleberg skole	Biskop, prost, Bjarte, rådgiver undervisning, sokneprest, daglig leder, rektor, avdelingsledere og KRL-faglærere - møte med en 3. klasse og 6. klasse	Sokneprest/rektor	Kirke-skole samarbeid. Omvisning på skolen og møte med en 3. klasse og en 6. klasse - elevene får stille spørsmål
14.30-15.30	Samtaler med ansatte. Menighetspedagog	Dåpsakrest	Biskop, Benedicte Meling		
16.00-18.00	Hillevågmiddag. (middagsservering)	Hillevåg kirke	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest og staben og menighet	Sokneprest med resten av stab	Voksen time (20 min) Min troshistorie
19.00-20.00	Møte med Lederkurs.				Lederkurs (alder: 10.klasse til 3.vgs) Fint om biskopen fortelle litt om seg og sin stilling, frivillighet og hvor viktig de frivillige er i kirken.
		Kirkestua	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, ungdomsarbeider og deltakerne	Sokneprest/Ungdomsarbeider	
Torsdag					
09.00-09.15	Morgensamling	Kirkerommet	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest og resten av staben	Sokneprest/organist	
09.30-10.15	Samtaler med ansatte. Ungdomsarbeider	Dåpsakrest	Biskop, Malin Berge Kyllingstad		
10.30-11.00	Møte med Babysang	Kirkerommet	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest og menighetspedagog + babyer og foreldre	Menighetspedagog/Sokneprest	Hilse på deltakerne og si noen velvalgte ord om babysang
11.00-12.00	Festgudstjeneste Bergåstjern	Bergåstjern sykehjem	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, diakonimedarbeider og deltakerne fra sykehjem	Sokneprest/diakon/organist	Andakt og forrette nattverd i sammen med sokneprest/diakon
12.00-13.00	Lunsj.	Menighetssal		Daglig leder	
13.30-14.30	Samtaler med ansatte. Daglig leder	Ansattes kontor/Dåpsakrest	Biskop, Solveig Myklatun		
	Møte med konfirmantene.	Kirkestua/Kirkerommet	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, ungdomsarbeider og konfirmantene	Sokneprest/ungdomsarbeider	Undervisning om Gud vår Far, tro og vitenskap - spørsmål fra konfirmantene
16.00-17.00	Middagspause	Menighetssal			
17.00-18.00					
18.00-19.00	Oppsummeringsmøte.	Menighetssal	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest og daglig leder	Sokneprest/Daglig leder	
19.00-21.00	Møte med menighetsrådet	Menighetssal	Biskop, prost, Bjarte, kirkeverge, sokneprest, daglig leder og menighetsråd	Prost/daglig leder/Sokneprest	Sakspapir i henhold til mal
Fredag					
20.00-21.00	Møte med UK-fredag	Ungdomsavdelingen	Biskop, prost, Bjarte, sokneprest, ungdomsarbeider og deltakerne	Ungdomsarbeider/Sokneprest	Her lurer vi på om biskopen kan være med på «Grill en biskop». Ungdommene får stille spørsmål anonymt til biskopen
Søndag					
11:00-13:30	Visitasgudstjeneste. Kirkekafe. Visitasforedrag		Sokneprest, prost og biskop	Sokneprest/Organist	I henhold til mal

ÅRSMELDING 2021

Hillevåg menighet





MENIGHETENS ÅRSMØTE

SØNDAG 24. APRIL, 12.30.

DERSOM DU HAR INNSPILL ELLER KOMMENTARER TIL
ÅRSMELDINGEN KAN DU MELDE DETTE TIL
LEDER I MENIGHETSRÅDET ELLER DAGLIG LEDER

INNHOOLD

ANSATTE	4
MENIGHETSRÅDET	5
UTVALG	10
KIRKELIGE HANDLINGER	12
BARN OG UNGE	19
TROSOPPLÆRINGSTILTAK	24
DIAKONI	26
KULTUR	31
INFORMASJON	33
DIVERSE ARRANGMENT OG TILTAK	34
ØKONOMI	36

ANSATTE

Sokneprest	Ellen Nordtun	100 % jan - aug
Sokneprest	Ellen Nordtun	20 % aug - des
Prest	Anne Berit Mathisen	80 % aug - des
Daglig leder	Lill Inger Furfjord	100 % t.o.m. okt.
Daglig leder	Solveig Myklatun	100 % f.o.m. nov
Organist	Tore Bols	100 %
Diakonimedarbeider	Eldbjørg Kordal	100 %
Ungdomsarbeider	Malin Berge Kyllingstad	100 %
Menighetspedagog	Solveig Steinberg Høyland	50 %
Vaktmester / kirketjener	Leif Audun Stapnes	60 %
Ungdomsarbeider	Sondre Søndervik	30 % sept-des

Sokneprest Ellen Nordtun har hatt 80% permisjon fra sin stilling i perioden august og ut desember. Prest Anne Berit Mathisen har vikariert i perioden.

Ungdomsarbeider Malin Berge Kyllingstad har hatt 50% permisjon fra sin stilling i perioden mars - juni og 30% permisjon i perioden juni – desember. Ungdomsarbeider Sondre Søndervik har vikariert i perioden april – desember, både timebasert og i fast engasjement.

Daglig leder Lill Inger Furfjord gikk ut i permisjon fra sin stilling i slutten av oktober. Daglig leder Solveig Myklatun tiltrådte vikariat fra november.

MENIGHETSRÅDET

Medlemmer:

Lars-Ingvald Klovning	Leder, varamedlem i fellesrådet
Kirsten Klungtveit	Nestleder, medlem i fellesrådet
Frode Alvestad	Diakoniutvalg
Leif Vastveit	Økonomiutvalg
Morten Hermansen	Barne- og ungdomsutvalg
Guro Takvam	Kulturutvalg
Gunnhild Marie Hagen	Kirkeringene
Ole Johan Strand	Gudstjenesteutvalg og misjonsutvalg
Ellen Nordtun	Sokneprest

Varamedlemmer:

Arne Sigurd Mossige	
Hugne Johan Sjo	Redaksjon menighetsblad
Kristine Kalleberg Eikrem	
Anne - Sofie Gullestad Dybdahl	

Menighetsrådet har hatt 6 møter i 2021 og behandlet 48 saker. Saker som stod på dagsorden var: høringsuttalelser, prosjekt områdeløft Hillevåg, gudstjenestelister, frivillighetsrekruttering, diakonalt prosjekt «nye mønstre-trygg oppvekst» tildeling av offer, regnskap og budsjett, personal og stillinger, bispevisitas, drift av aktiviteter i forbindelse med Covid-19, julemesse og årsmelding.

Daglig leder er sekretær og saksforbereder, og møter fast på møtene.

I Hillevåg menighetsråd er kjønnsfordelingen som følger; 6 kvinner og 7 menn av totalt 13 medlemmer i rådet.

Det er i Hillevåg menighet ikke iverksatt særskilte likestillingstiltak i 2021.

INNLEDNING TIL ÅRSRAPPORT

I DENNE ÅRSMELDINGEN FÅR DERE INNBLIKK I ALT SOM RØRER SEG GJENNOM ETT ÅR I HILLEVÅG MENIGHET.

Vi har lagt bak oss nok et år preget av korona og selv om vi i vår region har sluppet relativt billig unna, sammenlignet med andre. Vi har allikevel fått merke at det har vært nok et annerledes år og vi har vært med på dugnaden.

2021 ble et år med mindre aktivitet på alle nivå, også i kirken. Vi har fått gjennomføre menighetsrådsmøter, flere aktiviteter fikk starte opp igjen, men mangelen på fysiske møteplasser har påvirket oss på godt og vondt.

Men vi er allikevel blitt bedre på digitale verktøy og kreativitet. Vi har funnet andre former å drive menighetsarbeid på, uten mulighet for fysiske møter, og menighetsbladet har kommet ut til alles glede.

Påske- og julevandring for barnehager ble avlyst. Og skolegudstjenestene likeså. Møter og annet menighetsarbeid ble utført digitalt, og flere aktiviteter igjen nedskalert. Men vi fikk allikevel en åpning og konfirmasjonsgudstjenestene ble utsatt. Heldigvis «åpnet» Norge såpass opp at vi høsten 2021 kunne avholde 3 konfirmasjonsgudstjenester.

VISJONEN FOR HILLEVÅG MENIGHET ER FREMDELES:

MER HIMMEL PÅ JORD. OG MENIGHETSRÅDET ØNSKER AT VISJONEN SKAL VÆRE GJENKJENNBAR I ALT ARBEIDET SOM DRIVES.

Dåp er en forutsetning for medlemskap i den norske kirke, med mindre du er under 18 år og minst en av foreldrene er medlem. For å få vekst i kirken er det derfor viktig å rekruttere allerede til dåp. Sammen har vi et felles ansvar for å nå ut til alle og bygge fellesskap.

Det koster å drive menighet og ha ansatte som kan ivareta og utvikle tilbudet spesielt til barn og ungdom. For å sikre et godt tjenestetilbud, ber jeg alle, som ikke er faste givere, vurdere å bli fast giver eller eventuelt øke ditt bidrag til givertjenesten dersom

du allerede er fast giver. Kontakt gjerne daglig leder hvis du vil delta i fast givertjeneste. Fast givertjeneste er en viktig og forutsigbar inntektskilde.

Vår daglig leder Lill Inger Furfjord, valgte i høst å søke permisjon fra sin stilling. Vår tidlige daglig leder Solveig Myklatun er inne som vikar. Det er vi takknemlige for.

Vi er en flott menighet med mye godt arbeid. Jeg er stolt av å høre til Hillevåg menighet, stolt over den gode staben og engasjementet vi har og er takknemlig for alle sine bidrag til kirken enten det er i form av tid til frivillighet, pengegaver eller tilstedeværelse.

Vi legger bak oss 2021 og ser frem mot et mer normalt år 2022 med flere gode møteplasser hvor vi igjen kan møtes, ha vanlig gudstjeneste med kirkekaffe, uten minst 1 meter avstand. Men takket være dugnadsinnsatsen kom vi oss gjennom 2021. Tusen hjertelig takk alle sammen.

Leder menighetsrådet

Lars-Ingvald Klovning

REGNSKAP

Regnskap for 2021 og revisors beretning er ikke ferdigstilt innen årsmeldingen legges tilgjengelig for menigheten, grunnet revisors frister.

Revisor for Hillevåg menighet er: Revisjon & Rådgivning Tore Kristian Tjemsland.

Resultatet for 2021 viser et overskudd på kr....., - for menighetens totale drift.

Avdeling for menighet viser et overskudd på kr, -

Julemessen er et viktig arrangement både for det sosiale og det økonomiske og ga også i år et godt tilskudd til menighetens inntekter. Et godt bidrag kommer også fra en stabil givertjeneste med om lag 28 faste givere. Det er behov for flere faste givere og menighetsrådet ønsker å arbeide med denne saken. Det er mulig å opprette givertjeneste digitalt via hjemmesiden.

TURID LILLÅS FONDET

Turid Lillåsfondet ble opprettet i 2006. Det er menighetsrådet som styrer fondet. Vedtektene sier at det er anledning til å dele ut opptil kr 50 000 eller 10 % av gjenstående saldo årlig. Alle har rett til å kunne søke om midler fra fondet, men formålet må være innenfor eksisterende vedtekter. Fondet forvaltes i henhold til kirkeloven § 9.

Det har, i 2021, ikke vært tildelinger av fondet.

ARBEIDSUTVALGET

Menighetsrådets arbeidsutvalg AU, består av leder, nestleder, sokneprest og daglig leder. Oppgaven er å forberede og legge fram forslag til vedtak i saker som skal opp i MR. AU kan også være med å følge opp vedtak i rådet innenfor de rammene rådet gir. I enkelte tilfeller delegerer MR fullmakt til AU.

ÅRSSMØTE

Årsmøtet ble avholdt søndag 14. mars. Menighetsrådet la frem årsmeldingen for 2020.

MENIGHETSMØTE

Menighetsmøte ble avholdt 14. mars. Den lokale grunnordningen for hovedgudstjenesten ble behandlet.



UTVALG

GUDSTJENESTEUTVALG

Gudstjenesteutvalget har ikke hatt møter i løpet av 2021, som følge av smittesituasjon og permisjon. Utvalgets medlemmer er Ole Johan Strand (menighetsrådets representant), Bjarte Dalland, Geir Paulsen, Reidun Stenseth, Tore Bols (organist) og Ellen Nordtun (sokneprest). Utvalget hadde møte i slutten av 2020, hvor det ble laget en innstilling til justert grunnordning for hovedgudstjenestene i Hillevåg menighet. Den nye lokale grunnordningen ble innført i gudstjenesten 1. pinsedag.

BARNE- OG UNGDOMSUTVALG

Barne og ungdomsutvalget har hatt 4 møter i løpet av 2021. Utvalgets medlemmer er Maud Cameron (leder), Morten Hermansen (menighetsrådets representant), Lis Taksdal, Astri Sandanger, Marianne Michelsen, Solveig Steinberg Høyland (menighetspedagog) og Malin Berge Kyllingstad (ungdomsarbeider).

Utvalget har arbeidet med å videreutvikle barne- og ungdomsarbeidet, planer og mål for 2021, ungdomsgudstjenester, barne- og ungdomsarbeid i koronatiden, rekruttering av nye frivillige, videreutvikling og nye idéer inn mot lederkursene.

DIAKONIUTVALG

Diakoniutvalget har hatt 3 møter i løpet av 2021 og behandlet 13 saker. Utvalgets medlemmer er Synnøve Enoksen (leder), Frode Alvestad (menighetsrådets representant), Mette Vastveit, Anne Marie Helgø, Torstein Wallace, Johannes Eikelid, Eldbjørg Kordal (diakonimedarbeider og sekretær)

Utvalget har vært særlig opptatt av å forsøke og arrangere halvårslige fester for eldre i koronatiden, i tillegg til alternativ kirkemiddag i fastetiden og høsttakkefest. Det ønskes styrket diakonalt fokus i Hillevåg utfra situasjonen med befolkningsvekst og

tilflytting, og utvalget stiller seg positive til nyskapende tiltak som Språkkafé og kontakt mellom kirke og moské i lokalsamfunnet.

KULTURUTVALG

Kulturutvalget har hatt 1 møte i løpet av 2021. Utvalgets medlemmer er Guro Takvam (menighetsrådets representant) og Tore Bols (organist).

Utvalget skal både arbeide med planlegging og gjennomføring av konserter og andre arrangementer, og arbeide med å sikre en stabil økonomi.

Det ble tidlig i 2021 avholdt et ide-/myldremøte med tanke på få større fokus på kulturarbeidet i menigheten, og å få etablert et permanent kulturutvalg. På møtet deltok Kjell Inge Torgersen, Siv Torill Bru Schelderup i tillegg til utvalgets medlemmer. På grunn av stadig forlengede restriksjoner stoppet imidlertid også dette arbeidet opp.

MISJONSUTVALG

Misjonsutvalget har ikke hatt møter i løpet av 2021. Utvalgets medlemmer er Jakob Havnen, Arne Hadland, Ole Johan Strand (menighetsrådets representant) Malin Berge Kyllingstad (ungdomsarbeider) og Ellen Nordtun (sokneprest).

ØKONOMIUTVALG

Økonomiutvalget har hatt 1 møte i løpet av 2021. Utvalgets medlemmer er Leif Vastveit (menighetsrådets representant), Frode Alvestad, Per Magne Tyvand, Solveig Myklatun (daglig leder). Utvalget har arbeidet frem budsjett som fremlegges menighetsrådet for gjennomgang og bes vedtas.

KIRKELIGE HANDLINGER

Året 2021 har i likhet med 2020 vært et svært spesielt år også i forhold til gudstjenestelivet. Vi har opplevd sterke smittevernreguleringer som har satt sitt preg på gudstjenestelivet, både med hensyn til at vi ikke kunne gjennomføre fysiske gudstjenester og i forhold til varierende antallsbegrensninger. Vi har også merket oss at selv om det åpnes for flere deltakere i gudstjenestene, har koronasituasjonen ført til at mange er tilbakeholdne med å treffes fysisk.

Gudstjenesten skal være en base og kraftstasjon, en plass for møte mellom Gud og mennesker, en plass for refleksjon og et sted å høre til. Når vi ikke kunne samles fysisk var det derfor spesielt viktig at menigheten kunne møte kirkerommet og ansatte og frivillige via digitale medier.

Erfaringer fra nedstengningen i 2020 har gitt oss frimodighet og kunnskap til å være kreative og tenke nytt om både gudstjenester og aktivitetene våre.

Vi fikk holde en gudstjeneste 3. januar 2021, hvor vi kunne være maksimalt 20 deltaker, før det ble stengt for arrangementet på grunn av smittevernhensyn. Vi startet umiddelbart opp med å lage digitale gudstjenester, som ble lagt ut hver søndag på nettside og Facebook, fram til at vi kunne møtes til gudstjeneste igjen 7. mars. Det ble da åpnet for at vi kunne være maksimalt 100 til stede på gudstjenesten, i tillegg til medvirkende. Vi fikk samles til tre søndagsgudstjenester (7.3, 14.3, 21.3) før det igjen ble begrensinger for å møtes.

Vi gikk da igjen over til å lage digitale gudstjenester, som ble lagt ut på nettside og Facebook hver søndag, fram til vi igjen kunne møtes til gudstjeneste 9. mai.

Det ble etter hvert åpnet for at vi kunne være 200 deltakere samlet. I desember kom det igjen begrensninger på at man maksimalt kunne være 50 samlet til gudstjeneste.

Erfaringen vi har gjort oss er at både det at man kan være færre samlet, men også dette at mange er reservert for å samles, har bidratt til nedgang i antall gudstjenestedeltakere.

I perioden hvor vi ikke har kunnet vært samlet har vi prøvd å bruke de digitale medier aktivt for å bringe ut Guds ord til håp og trøst i en svært krevende og utfordrende tid for alle. Vi har hatt 14 digitale gudstjenester med 1177 deltakere.

Da kirken var nedstengt også i påskehelga, ble det laget en digital gudstjeneste som ble lagt ut på nettside og på Facebook. Regelverket gjorde det mulig at vi fikk arrangerte åpen kirke på 1. påskedag fra kl. 11.00-13.00, hvor menigheten hadde mulighet for å være i kirkerommet og lytte til orgelmusikk. Det var også anledning til å få forbønn og nattverd enkeltvis i prestesakristiet. Bibeltekstene for de ulike påskedagene ble hengt opp i kirkevinduene sammen med bønner fra ulike verdensdeler. Det var også mulig å komme å pynte korset som ble satt opp ved kirken, med påskeliljer og andre blomster.

Konfirmasjonene som var planlagt 8. og 9. mai, ble flyttet til 4. og 5. september.

Hillevågs kirkes 60 års jubileum ble markert med jubileumsgudstjeneste 3. oktober.

I planen for 2021 var det planlagt for familiegudstjeneste/trosopplæringsgudstjeneste en gang i måneden, og søndagsskole en gang i måneden. På grunn av smittesituasjonen har dette ikke vært mulig å gjennomføre fullt ut etter planen. Det ble laget en digital gudstjeneste i forbindelse med både tårnagent-arrangementet og i forbindelse med utdeling av 6-årsbok. 9. september ble det arrangert Verden-rundt gudstjeneste i sammen med høsttakkefesten, og 29. august var det samlingsgudstjeneste med presentasjon av nye konfirmanter.

Innslaget med «skattekiste», som skal være med i alle gudstjenester hvor det er barn til stede, har vi ikke kunnet gjennomføre på samme måte som tidligere ved at barna har kommet fram for å åpne. Det har imidlertid være en formidling til barna og presten har åpnet skattekisten. Når det har vært mulig ut fra smittesituasjonen, har det vært gjennomført søndagsskoler som planlagt.

Menighetsrådet behandlet og vedtok ny lokal grunnordning for hovedgudstjenesten i sitt møte 28. januar 2021, etter forslag fra gudstjenesteutvalget. Den lokale grunnordningen ble behandlet på menighetsmøte 14. mars 2021. Godkjenningen fra Stavanger biskop ble mottatt 24. april 2021, og den justerte grunnordning ble innført i gudstjenesten 1. pinsedag.

Vi har en stabil og flott medarbeidergjeng knyttet til gudstjenestelivet. Det er et ønske om at de ulike tjenestegruppene skal være selvrekutterende, ved at de får med seg flere inn i tjenestegruppen. Uten disse flotte medarbeiderne hadde det ikke

vært mulig å gjennomføre gudstjenestene slik vi gjør i dag. En stor takk til alle frivillige.

På grunn av nye personvernregler, har vi ikke mulighet til å sende ut invitasjon til dåp til nyfødte. Invitasjon til dåp er stående, og den gjelder både barn og voksne. Dette betyr at vi må jobbe mer med å få ut budskapet enda tydeligere nå når foreldrene ikke får invitasjonsbrevet i postkassen lenger. Vi må bruke flere kanaler, anledninger og muligheter til å snakke om dåp. Det er gledelig at det er en økning av døpte barn i soknet i 2021 i forhold til året før.

Vi setter stor pris på det gode samarbeidet vi har med soknets skoler og barnehager. På grunn av Covid-19 kunne vi ikke arrangere påskevandring med barnehager og 1. og 2. trinn på Kvaleberg skole. Vi planla skolegudstjenester både med Kvaleberg 3.-7. klasse og Kristianlyst ungdomsskole, men endring i smittesituasjonen i desember gjorde at dette dessverre måtte avlyses.

Disse møtepunktene med barnehage og skole er viktig for å ivareta kristen tro, kultur og verdier, skape tilhørighet og bygge gode relasjoner mellom kirke, barnehage og skole, slik at barna blir kjent med det mest vesentlige innholdet i den kristne tro.

Sokneprest Ellen Nordtun, hadde studiepermisjon i 80 prosent fra 9. august til og med 31.12.. Anne Berit Mathisen var inne som prest i 80 prosent i høstsemesteret.

Det blir bispevisitas i Hillevåg kirke 27. september til 2. oktober 2022.

Takk for et fint, men annerledes år i Hillevåg menighet, hvor vi måtte tenke nytt om det å være kirke!

Ellen Nordtun, sokneprest



GUDSTJENESTEARBEID

Statistikken viser disse tallene for hovedgudstjenester på søn- og helligdager:

År	Gudstjenester	Snitt
2018	48	93
2019	49	80
2020	36	58
2021	34	53

For familiegudstjenester (inkludert konfirmasjonsgudstjenester og julaften):

År	Gudstjenester	Snitt
2018	13	149
2019	11	150
2020	11	75
2021	8	80

Og slik er tallene for alle gudstjenester:

År	Gudstjenester	Snitt
2018	59	96
2019	57	88
2020	43	61
2021	41	52

Gudstjenester med nattverd: snitt er nattverdgjester

År	Gudstjenester	Snitt
2018	51	55
2019	46	52
2020	21	45
2021	21	38

2021 ble naturlig nok preget av koronapandemien. Alle tall er lave, og kan ikke sammenlignes med andre år. Vi har hatt 14 digitale gudstjenester med 1177 deltakere.

Målet for alt arbeidet med gudstjenesten er at den blir stedet der hele menigheten samles for Guds ansikt i lovsang og tilbedelse.

Det gjøres en betydelig frivillig innsats i forbindelse med gudstjenestene. Hver søndag er det minst 5 personer engasjert for avvikling av gudstjenesten. I tillegg kommer søndagsskoleledere. Det betyr at det i løpet av en vanlig måned er engasjert 20 frivillige i

arbeidsoppgaver knyttet til gudstjenesten. Alle oppgavene er viktige, og det er på sin plass å rette en stor takk til alle dere som er engasjert i gudstjenestefellesskapet på den måten.

 INNMELDINGER/ UTMELDINGER

	Innmeldinger	Utmeldinger
2021	7	26
2020	9	21
2019	3	23
2018	5	15
2017	8	29

 DÅP

26 personer ble døpt i Hillevåg kirke i 2021. Det er en oppgang på 6 fra året før. Av disse var 2 bosatt i andre menigheter. 4 barn bosatt i Hillevåg ble døpt andre steder. Samlet ble 22 personer bosatt i soknet døpt. Det er oppgang på 12 personer sammenlignet med året før.

År	Dåpsegudst i Hillevåg krk.	Døpte i Hillevåg krk.	Totalt døpte fra Hillevåg	Døpt fra andre steder
2018	19	27	33	6
2019	14	20	26	6
2020	8	10	20	10
2021	18	22	26	4

BARN OG UNGE

SØNDAGSSKOLEN

Søndagsskolen har de siste årene hatt en puls på om lag en samling i måneden. 2021 ble igjen et år preget av korona og avlyste samlinger, men vi fikk hatt 6 søndagsskoler. Vi starter felles med menigheten på gudstjenesten, går deretter ut til egen samling, og får med oss nattverd med menigheten som avslutning. Fra sommeren sa Synnøve Enoksen fra seg sitt mangeårige verv som leder for de eldste barna, så nå er alle aldersgrupper samlet i kirkestua. Hovedleder, Kristine, har ofte hatt med Bjarte Dalland på piano, og et par ganger har Kjersti Stormark Rabanal hjulpet med det praktiske.

Vi bruker opplegget Sprell Levende fra Søndagsskolen, og ungene får søndagsskolebladet «Barnas» med hjem.

I gjennomsnitt har det vært 13 barn på samlingene, hvorav omtrent halvparten har vært barn fra dåpsfølge.

BABYSANG

Babysang er et tilbud til mødre og fedre som er hjemme med barn opp til ca. 1 år. Vi har fortsatt samarbeidet med Bekkefaret. Samlingene om høsten har vært i Bekkefaret kirke og våren i Hillevåg kirke. Deltakerne får et bedre tilbud, og ferie og sykdomsfravær går lettere. Pandemien har dessverre satt en stopper for store deler av året, men del samlinger er gjennomført. Generasjonssang ble vanskelig, da sykehjemmene var veldig redde for å få smitte inn på institusjonen

2-4 KLASSE KLUBBEN

Maud Cameron driver 2.-4.klasse klubben, og har ansvar sammen med Malin ungdomsarbeider. Hun har med seg Yvonne Aarebrot og noen ungdomsledere. På 2.-4.klasse klubben i 2021 ble det noen fysiske samlinger og noen digitale. De hadde andakter, skuespill, hobbyaktiviteter og innebandy på de fysiske møtene.

FAMILIEKORET

Familiekoret har gjennomlevd nok et år med koronarestriksjoner. På vårparten forsøkte vi holde liv i fellesskapet med til sammen tre digitale familiesamlinger, ettersom fysisk korøvelse ikke var tillatt. Inntil 5 familier deltok på dette. Fra juni har vi hatt 5 familiekor-øvelser, den første utendørs.

- Vi har fortsatt med fast mal: fredager kl. 17-18.30. Pizza, sang, kaffe/kjeks/frilek og prat.
- Dirigent og styreleder er Kristine K. Eikrem. Pianist Bjarte Dalland er også i styret, sammen med Kjersti Dalland, og disse har bl.a. hånd om alt med mat/kjøkken. Vi har ikke klart å rekruttere andre til å delta i styret.

Oppmøte: til sammen 17 barn og 12 voksne har deltatt på Familiekorset i år. Det har vært 3-5 familier på øvelsene, ikke alle kommer med to voksne. Det har tidvis vært utfordrende å holde fokus i sangstunden, det er sårbart når dirigent har egne yngre barn, og den voksne som oftest styrte lyd før, ikke er til stede. Geir Eikrem har da styrt lyd.

Vi deltok på Jubileumsgudstjenesten 3.okt, og stilte da med 6 barn og 4 voksne.

Styrets flertall er per nyttår ikke klar for et nytt år med Familiekor.

5-7 KLUBBEN

Dette er Klubben for alle som går i 5-7 klasse og de samles annenhver tirsdag i kirken. Her er det samling med andakt, god mat, litt leksehjelp og fri leg på programmet. Det har gjennom året vært noen samling er, og det har vært opp mot 30 stk innom på Klubben. Marit Nygård har sørget for nydelig bevertning, noe som barna setter veldig pris på. Torstein Alvar og Hugne Sjo har også vært med som ledere.

UK-FREDAG

På UK-FREDAG i 2021 var det både fysiske og digitale samlinger. På de fysiske samlingene hadde ungdomsarbeider Malin med seg forskjellige voksne frivillige hjelpere, og det ble gjennomført blant annet Halloweenfest, jentekveld og quiz. Deltakerne er mellom 13 og 18 år, og vi pleier å ha kiosk, brettspill, musikk, bordtennis, biljard o.l., og ellers får de gjøre litt det de ønsker selv. Vi har også en liten andakt. Når det ikke er noen smittevernregler å ta hensyn til pleier det å være mellom 15 og 25 ungdommer på UK-FREDAG. I tider med høy smitte har vi hatt «mini-UK», der Malin har invitert maks 10 ungdommer til kirken hver uke for en liten UK-samling. Dette har vært veldig populært.

KONFIRMANTARBEID

Konfirmantplanen, som Hillevåg menighet fikk godkjent av Stavanger biskop i 2019, gir en systematisert oversikt over hele konfirmantåret. I planen gis det en oversikt over alle samlingene gjennom hele konfirmantåret, hvor tema, mål for samlingen og hvordan temaene bidrag i forhold til livsmestring og livstolkning, kirkens tro og tradisjon og kirkens tro i praksis. Likeledes framgår de ulike arbeidsmåtene på hver samling.

Tema i undervisningen:

Dåpen og nattverden, Bibelen, Gud vår Far, tro og vitenskap, Sønnen-Jesus, Den Hellige Ånd og kirken, Budene – Det dobbelte kjærlighetsbud, Kjærlighet og samliv, Døden, sorgen og det kristne håpet, KN-aksjonssamling – rettferdighet, fordeling, solidaritet og diakoni.

Arbeidsmåter:

- * Bli kjent kveld
- * Undervisningssamlinger
- * Konfirmantleir
- * Konfirmanttreff på Ynglingen – konfirmanter fra 8 menigheter samlet
- * Delta på fasteaksjonen
- * Planlegging av og deltakelse i gudstjenester
- * Samtalegudstjeneste

Også i 2021 har vi måttet tenke nytt om konfirmantundervisningen. Flere av konfirmantsamlingen måtte utsettes på grunn av smittesituasjonen, og vi flyttet flere av samlingene til mai og juni. På grunn av smittesituasjonen har vi også hatt digital undervisning med konfirmantene.

I undervisningen har vi hatt samarbeid med Hviding Begravelsesbyrå og de deltar på konfirmantsamlingen om temaet «Døden, sorgen og det kristne håpet». Vanligvis er Kirkens Nødhjelp med oss i undervisningen om Fasteaksjonen. Dette året brukte vi tilsendt materiale fra Kirkens Nødhjelp i undervisningen.

Som følge av smittesituasjonen kunne vi heller ikke gjennomføre fasteaksjonen slik vi bruker, ved at konfirmantene går rundt i soknet med bøsser og samler inn penger til Kirkens Nødhjelps arbeid. Fasteaksjonen måtte gjennomføres digitalt, ved at

konfirmantene brukte Facebook og inviterte slekt og venner til å gi en gave til Kirkens Nødhjelps arbeid.

Både konfirmantleiren og det store konfirmanttreffet på Ynglingen måtte dessverre avlyses på grunn av smittesituasjonen.

Konfirmasjonene som var planlagt 8. og 9. mai, ble flyttet til 4. og 5. september.

Det var 19 ungdommer som ble konfirmert høsten 2021.

Høsten 2021 tok vi imot et nytt konfirmantkull med hele 32 ungdommer!

Vi har hatt god hjelp fra Gaute Brækken i Forandringshuset Stavanger og Solveig Strandenæs som frivillig medhjelper.

UNG-Z LEDERKURS, 10.KLASSE & 1 VGS

På UngZ-lederkurs er det 6 ungdommer som er med. Vi møttes en gang i måneden i 2021 og hadde om blant annet hvordan vi kan være gode forbilder, hva vi tror på, bønn, hvordan vi planlegger kjekke samlinger for ungdom. Mesteparten av samlingene er både UngZ- og Z-lederkurs samlet, men vi har også noen separate møter. Vi hadde også en hyttetur for alle ungdomslederne i november. På UngZ er ungdomslederne litt yngre, og får derfor tettere oppfølging og mer samarbeidsoppgaver. Ungdomsarbeider Malin og prest Ellen er med.

UNG-Z LEDERKURS 2. VGS

På Z-lederkurs er det 6 ungdommer som er med. Vi møttes en gang i måneden i 2021 og hadde om blant annet hvordan vi kan være gode forbilder, hva vi tror på, bønn, hvordan vi planlegger kjekke samlinger for ungdom. Mesteparten av samlingene er både UngZ- og Z-lederkurs samlet, men vi har også noen separate møter. Vi hadde også en hyttetur for alle ungdomslederne i november. På Z-lederkurs er ungdommene litt eldre, og får derfor litt mer ansvar for større oppgaver. Ungdomsarbeider Malin og prest Ellen er med.

UNGDOMSGUDSTJENESTE

Vi hadde ungdomsgudstjeneste høsten 2021. Her var konfirmantene, ungdomslederne og barne- og ungdomsutvalget involvert i planlegging og

gjennomføring. Det ble en veldig god gudstjeneste, med fokus på ungdom i alle ledd. Ungdomsarbeider Malin hadde preken og Anne Berit Mathisen var prest.

BARNEHAGE – KIRKESAMARBEID

Det har vært en god dialog mellom kirken og barnehagene. Pga. covid-19 har man i samarbeid med barnehagene valgt å ikke gjennomføre noen samlinger i kirken dette året.

I løpet av ett år har vi kontakt med alle de 4 barnehagene i området.

SKOLE-KIRKESAMARBEID

Det har vært en god dialog mellom kirken og skolene. Pga. covid-19 har man i samarbeid med skolene valgt å ikke gjennomføre noen samlinger i kirken dette året.

I løpet av ett år har vi hatt kontakt med de 2 skolene i området.



TROSOPPLÆRINGSTILTAK

Alle menigheter i Den norske kirke har sin egen trosopplæringsplan. 310 timer pr barn, fordelt på de første atten leveår. Hillevåg menighet fått godkjent en plan på 307 timer pr. barn. Det gis et tilbud til alle døpte, 0-18 år, og overskriften er; Gud gir – vi deler! Alle tiltakene har forskjellige temaer og vi arbeider med at barna/ungdommene skal få best mulig kjennskap til hva det vil si å være Guds barn og være del av hans fellesskap. Dette arbeider vi med ved å ha særlig fokus på tre punkt;

KIRKENS TRO OG TRADISJON

KRISTEN TRO I PRAKSIS

LIVSTOLKNING OG LIVSMESTRING

Tiltak	2021	Oppmøte	Oppslutning
Dåpsgudstjeneste	Gjennomført	22	81% av 27
Dåpssamtale	Gjennomført	24	96% av 27
Babysang	Gjennomført v/mulighet	15	96% av 55
Dåpslyssamling 2 år	Ikke gjennomført		
Dåpslyssamling 3 år	Ikke gjennomført		
4-årssamlinger	Ikke gjennomført		
6-årssamlinger	Gjennomført digitalt	6	
Verden rundt	Gjennomført	46	68% av 68
Tårnagent	Gjennomført ute og digitalt	13	18% av 71
Klubben	Gjennomført v/mulighet	27	40% av 67
Juniorkonfirmasjon	Ikke gjennomført		
Lys Våken	Gjennomført	13	19% av 28
Ny på UK-fredag	Gjennomført v/ mulighet	8	29% av 28
Konfirmasjon	Gjennomfør v/ mulighet	19	48% av 40



DIAKONI

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Omsorg, respekt og vilje til handling forteller om Guds kjærlighet på en annen måte enn ordene alene, derfor er diakoni sentralt i menighetens arbeid. Diakoniarbeidet i Hillevåg menighet tar sitt utgangspunkt fra hovedpunktene i Plan for diakoni i Den norske kirke:

NESTEKJÆRLIGHET

INKLUDERENDE FELLESSKAP

KAMP FOR RETTFERDIGHET

VERN OM SKAPERVERKET

KIRKEMIDDAG 21. MARS

I år så var salg av kirkemiddag (til inntekt for Kirkens Nødhjelp) planlagt som en del av en utendørs Aktivitetsdag for hele familien. Dessverre måtte hele arrangementet avlyses på grunn av smittesituasjonen.

DIGITAL FASTEAKSJON

I likhet med 2020 så ble det digital fasteaksjon med konfirmantene i spissen, og det ble opprettet innsamlingsbøsse på Facebook. Vi sendte også ut SMS på aksjonsdagen til frivillige medarbeidere. Totalt innsamlet beløp i Hillevåg menighet til Kirkens Nødhjelp ble kr 38.273,-.

FESTER OG 50+

Dette året måtte dessverre Vårfesten avlyses for andre gang.

Diakoniutvalget gledet seg imidlertid over igjen å kunne arrangere den tradisjonelle Adventsfesten med ca. 50 deltakere.

Vi serverte middag, dessert og kaffe, og folk koste seg med underholdning, musikkinnslag, stor utlodning og meditative kveldstanker.

Når det gjelder 50+ arrangementene på dagtid på onsdager med foredrag, andakt, musikkinnslag og servering, så må disse planlegges i god tid. På grunn av den ustabile smittesituasjonen, så har 50+ blitt utsatt til 2022.

KIRKERINGENE

Det har vært 3 kirkeringer i virke i 2021. Det er viktige fellesskap for hver enkelt. Trosspørsmål og andre samfunnsspørsmål drøftes. På grunn av korona har ikke kirkeringslederne hatt felles treff i året som gikk. Kirkeringene har allikevel samlet seg sporadisk etter foreliggende smitterestriksjoner.

Siden det ikke har vært mange møter er heller ikke så mange midler gitt inn til menigheten, men heller benyttet til gevinster og gjennomføring av kaféen på julemessen

Kaféen på julemessen ble gjennomført ved hjelp av kirkeringenes medlemmer. Det ble baket kaker og laget grøt til salg i kaféen. Gevinster til de ulike lotteriene ble også gitt.

SYKEHJEM

Julegudstjenestene på Blidensol og Bergåstjern måtte dessverre avlyses, men vi fikk arrangert juleandakter begge steder.

Blidensol sykehjem har ellers tatt initiativ til andakt så ofte smittesituasjonen har tillatt det. Diakonimedarbeideren har derfor jevnlig holdt andakt inne eller i friluft ute ved denne institusjonen. Organisten har også deltatt noen ganger. På Bergåstjern så åpnet de for andakt på avdelingene mot slutten av året slik at vikarpresten og diakonimedarbeideren fikk arrangert flere andakter der. Totalt ble det arrangert 12 institusjonsandakter dette året.

TEMAKVELD OM SORG

I år ble Temakveld om sorg, som er et fellesarrangement i Stavanger, arrangert i Hinna kirke den 30. september. Alle pårørende som har mistet noen siste året ble invitert til arrangementet med et aktuelt foredrag der vi også informerer og inviterer til sorggrupper.

HØSTTAKKEFEST

Diakoniutvalget var med og markerte Høsttakkefesten søndag 19.sept. Utvalget pyntet alteret med frukt og grønt og serverte fargerike frukttallerkener til kirkekaffen.

ALLEHELGENSDAG

Årets allehelgensgudstjeneste var søndag 7. nov på kvelden kl 18.00. Pårørende siste året fikk invitasjon til gudstjenesten. Som vanlig ble avdødes navn lest opp, og vi tente lys under navneopplesningen. Det var rom for ettertanke.

FORBØNNSTJENESTEN

Staben tar imot bønneemner og tar de med i forbønnen på morgensamlingene og i forbønnen på Tirsdagstreffet.

Bønnekrukken er tilgjengelig i kirkerommet slik at de som vil kan legge et forbønnsønske der. Hvit lapp i krukken signaliserer at ønsket forblir ulest, mens blå lapp betyr at ønsket leses og blir bedt konkret for på Åpen kirke arrangementene.

Hver konfirmant har også hatt sin egen forbeder som også skriver et hilsningskort til konfirmasjonen. Tusen takk til alle frivillige i denne viktige tjenesten!

SJELESORG

Presten og diakonimedarbeideren har sjelesorgsamtaler pr tlf, i kirken eller på hjemmebesøk. Dette er en tjeneste med ønske om å formidle tro, håp og kjærlighet, og å være en medvandrer i livet slik det er. Totalt har vi hatt 128 sjelesorgsamtaler dette året.

BESØKSTJENESTEN

Diakonen har besøkt jublanter i menigheten med blomsterhilsen. Soknepresten og diakonen har også dratt hjem til de som ønsker samtale og besøk der de bor. Noen av samtalene har foregått utendørs på tider da innendørsbesøk ikke var anbefalt. Til sammen gikk vi på 32 hjemmebesøk. I tillegg er det flere frivillige i menigheten som besøker eldre hjemme og på institusjon, og dette antallet er ikke registrert i besøkstjenesten.

SORGGRUPPER

Sorggruppene er felles satsningsområde for diakonene i Stavanger Bispedømme og vi samarbeider med helsesøstre i kommunene. Dette året har vi delvis kunnet tilby sorggrupper på grunn av smitterestriksjoner.

ÅPEN KIRKE / BØNNESAMLING

Siste mandag i måneden er kirken vanligvis åpen for bønnesamling med lystenning, bønnevandring og instrumental musikk. Diakonimedarbeideren har ansvar for disse samlingene i tidsrommet kl. 18.00-19.30. Første halvtimen er det sosialt samvær med kaffe/te. Vi har hatt 4 samlinger i 2021.

«TREFFEN» - ÅPEN KAFÈ

Kaféen er et tilbud til voksne i alle aldre som er hjemme på dagtid. Den er vanligvis åpen annenhver onsdag kl. 11-14. Alle er velkomne til litt underholdning og gratis

kannelsnurrer, frukt og kaffe/te. I 2021 så har kaféen har vært åpen 8 onsdager, og har hatt 8-14 gjester hver gang. Praten går livlig og folk trives her!

TIRSDAGSTREFFET

Det har blitt arrangert Tirsdagstreff i Hillevåg kirke alle tirsdager som det har vært mulig utfra retningslinjer dette året. Vi har arrangert 22 treff med 7-14 personer hver gang. De som deltar har medbragt lunsjmatpakke, og vi serverer kaffe og noe til. Vi samtaler og diskuterer omkring kommende søndags tekster, og vi avslutter med bønn og sang. Tirsdagstreffet er uformelt med god «takhøyde», og savnes av deltakerne i nedstengningstider!

HUSFELLESKAP

Smågrupper er viktige byggesteiner i det store menighetsfellesskapet. Menigheten har 2 husfellesskap nå, og vi vil gjerne ha flere!

PÅSKEVANDRING

I forbindelse med Påsken så kunne folk lese bibeltekstene for de ulike påskedagene i kirkevinduene i tillegg til velsignelser fra ulike land. På 1.påskedag var det mulig å feste en påskelilje til korset utenfor kirken og vi hadde Åpen kirke med individuell forbønn og nattverd. Dette opplevde mange at det var sterkt å være med på!

TROSVANDRING

Bildene fra Anna Koltveit er fortsatt synlig i kirkevinduene for forbipasserende. Ansatte observerer at det til stadighet er nye mennesker som stopper opp og ser og leser på bildene.

ADVENTSORD

I likhet med 2020 så samlet diakonimedarbeideren inn frivilliges og ansattes favorittbibelord. Disse ble sendt ut på SMS/e-post til aktive og eldre i menigheten som en daglig hilsen i Adventstiden. AdventsOrdene ble også lagt ut med et meditativt bilde på Nettsiden og Facebook. Flere har gitt positive tilbakemeldinger på dette tiltaket!

KULTUR

KULTURELLE ARRANGEMENT

Hillevåg kirke ligger sentralt i bydelen, og vi ønsker å være et naturlig kulturelt samlingspunkt som oppleves relevant for mange. Hillevåg kirke er det eneste konsertlokalet i bydelen, og vi ønsker å åpne dette opp for flest mulig. Det er ønskelig å etablere samarbeid med andre lokale aktører.

Det ble ikke avholdt noen kulturarrangementer eller konserter i 2021, bortsett fra at det i juni ble arrangert en kammermusikk-konsert i kirken. Denne var et samarbeid mellom menigheten og Norwegian Youth Chamber Music Festival. Dette samarbeidet ønsker vi å videreutvikle. Det var planlagt flere konserter i forbindelse med kirkens jubileum, og det arbeides med at disse kan gjennomføres i 2022.

HILLEVÅG OG HINNA MENIGHETSKOR

Våren 2021 ble enda mer spesiell for koret enn avslutningen på året før, da vi kun fikk anledning til å ha 2 øvelser rett før sommeren. Altså ingen konserter eller gudstjenester, styremøter eller annen virksomhet. All kontakt foregikk på epost.

Høstsemesteret ble tilnærmet normalt, med 14 øvelser og 2 høymesser. Vi rakk til og med å ha julekonsert før nedstengningen 7. desember. Men juleavslutningen på Patrioten måtte avlyses.

Medlemstallet har skrumpet ytterligere. Koret teller nå bare 14 aktive medlemmer. Vi håper alle kommer tilbake når pandemien roer seg. Gledelige ting har likevel skjedd: Vi har fått 2 nye medlemmer, yngre enn resten av oss. Det hjelper litt på gjennomsnittsalderen, som er ganske høy. Likeledes har dirigenten vår, Rannveig Skiri

Mosbakk, fått fast ansettelse, og organisten, Tore Bols, er med på de fleste øvelsene. Hvis den ene er forhindret, stiller den andre.

Vi hadde bare ett ordinært styremøte høsten 21, resten har vi avklart på epost eller i pausen på øvelsene.

Kirkesangforbundets utsatte årsmøte ble avholdt 25. september på Utstein Kloster. Bodil Sørbo og Knut Aasland stilte for koret. De deltok også på seminar, der temaet var Gregoriansk sang. To ganger i året, 1. januar og 1. juli, sendes rapport med repertoarlister til Rogaland musikkråd, for å bli tildelt voksenopplæringsmidler. Summen vi får er basert på antall øvelser, opptredener og medlemmenes frammøte. Vanligvis får vi ca. 8000,- pr. år. Dette året ble resultatet naturlig nok noen tusen lavere.

Status for 2021: NB! Det ble ikke avholdt årsmøte i 2021, så styret ble stående uendret. Geir Paulsen ønsker nå å tre ut av jobben som kasserer.

Korets styre har vært:

Leder: Johannes Løvås: (valgt i 2020 for 1 år), på valg i 2021 – på valg i 2022

Nestleder: Knut Aasland: (valgt i 2019 for 2 år), på valg i 2021 – på valg i 2022

Styremedlem/kasserer: Geir Paulsen (valgt i 2019 for 2 år), på valg i 2021 – ikke på valg.

Styremedlem/sekr: Astrid Birkeland (valgt i 2020 for 2 år), på valg i 2022

Varamedl./Styremedl. Bodil Sørbo (valgt i 2020 for 1 år), på valg i 2021 – på valg i 2022

Dirigent: Rannveig Skiri Mosbakk

Organist/pianist: Tore Bols

Valgkomité: Åslaug Fossmark og Jorunn Aasland (valgt i 2020 for 2 år), på valg i 2022

Gudstjenester:

03.10: Høymesse, Hillevåg kirke

07.11: Høymesse, Hinna kirke

Andre opptredener:

28.11: Julekonsert i Hillevåg kirke om kvelden

Stavanger, 02.02.22

Astrid L. Birkeland, sekretær

INFORMASJON

MENIGHETSBLAD

Vi har et menighetsblad å være stolte av og som er hyggelig lesning, informativt med gode artikler om menighetslivet og invitasjoner til arrangement.

Vi har gjennom 2021 hatt en engasjert redaksjon, Hugne Sjo og Elsa Kristiansen som, sammen med staben, sørger for et variert blad. Elsa Kristiansen trer i 2022 ut av redaksjonen. Grafisk designer Bodil Stapnes sørger for flott layout.

Menighetsbladet holder 20 sider og det er ønskelig å kunne dekke et tversnitt av det som skjer i menigheten og litt til. Menighetsbladet har 4 utgivelser i året.

Annonsørene er en god inntektskilde og dekker deler av inntektene sammen med gaver fra enkeltpersoner. Vi har gode medhjelpere, Torhild Maldal og Elsa Kristiansen, som pakker bladene samt alle bladbærerne. Vi har mange bladbærere som deler ut bladene i sitt nærmiljø.

NETTSIDEN

Alt som skjer i kirken, ligger på nettsiden. Informasjon og programmer finnes ved å besøke den enkelte aktivitet, www.hillevagkirke.no

SOSIALE MEDIER

Vi bruker Facebook som en kanal for å markedsføre arrangement, og for å vise frem det som skjer i kirken. Vi besvarer også spørsmål som kommer inn via en egen meldingsfunksjon på siden. Facebooksiden vår har adresse:
www.facebook.com/hillevagkirke

Vi har instagramkonto [@hillevaagkirke](https://www.instagram.com/hillevaagkirke). Her legger vi ut bilder og videoer av det som skjer i menigheten. Besøk kontoen vår: www.instagram.com/hillevaagkirke

DIVERSE ARRANGEMENT OG TILTAK

JULEMESSEN

Julemessen vi er så avhengige av for å få inntekt til menighetsarbeid, utsatte vi et par uker i forhold til normalen og det fungerte godt. I mangel av komite tok menighetsrådet ansvaret med planlegging og gjennomføring. Vi hadde et godt loddsalg på forhånd av messen og en kjekk dag i kirken. Med det klarte vi å få inn kr. 83.399, - Det kan vi være stolte av og vi er veldig takknemlig til alle som bidro med gevinster, kjøpe og selge lodd og fritid i en eller annen form for at vi skulle komme i mål. Igjen fikk vi vist at vi er gode på dugnad.

MEDARBEIDERFEST

Onsdag 6.oktober ble våre frivillige medarbeidere invitert til en svært så allsidig kveld! Og ca. 50 personer takket ja. Det hele startet med et flott musikkinnslag ved Bjarte Moe og Kjell Inge Torgersen. Leif Stapnes overrasket deretter publikum stort med sin fantastiske egenproduserte sang, i tillegg til Anne Berit sitt humorinnslag med «rorbu-vitser». Folk koste seg med koldttallerken og dessert. Da det var tid for Tore sin ønskekonsert, så ble engasjementet stort og ønskene stod i kø. Malin og Sondre introduserte deretter sin idé med «ris og ros» eske som en del benyttet til å gi tilbakemelding til staben. Til slutt ble kvelden avsluttet med en meditativ andakt og velsignelse ved Eldbjørg, Tore og Anne Berit.

Det var en glede å arrangere kvelden, og staben takker så mye for deltakelsen og de gode tilbakemeldingene!

DUGNAD UTEOMRÅDER

Det er alltid en fryd å se fine og friske blomster, velstelte urner med lyng, blomstrende og vintergrønne rhododendroner rundt kirken. Tusen takk til dere som steller så fint.

KIRKEKAFFEN

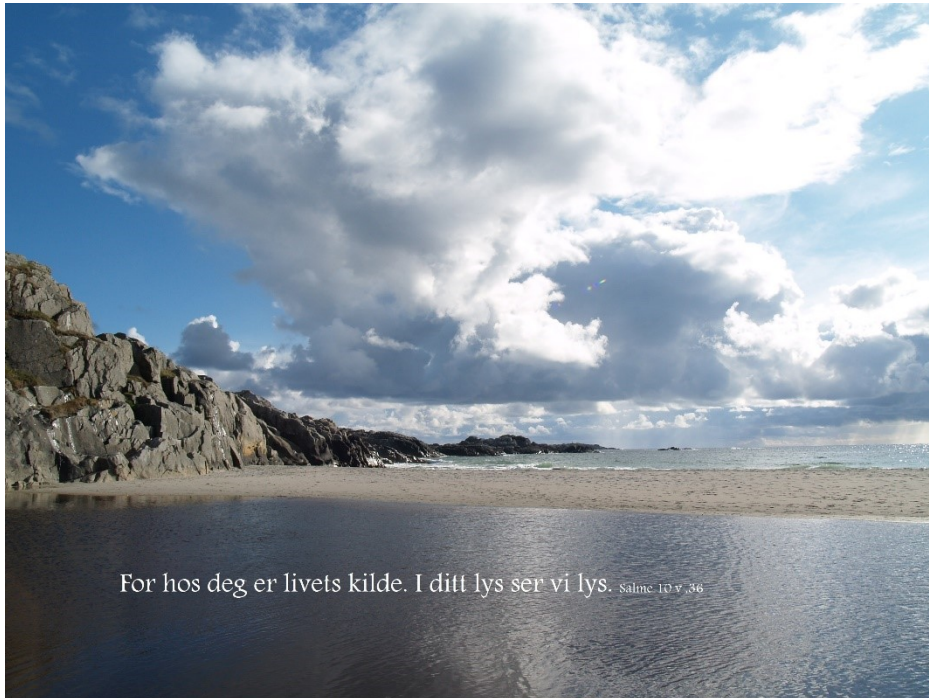
Å kunne samles til småprat rundt en kaffekopp m.m. har vært et savn for mange under nedstenging og forlengede restriksjoner. Vi har allikevel fått hatt noen kirkekaffer og det var fint å kunne treffes. Tusen takk til dere som stiller i stand.

UKIRKE

Ukirke Stavanger er et diakonalt prosjekt som lager fellesskap og aktiviteter for unge i alderen 15-30 år. UKIRKE startet i august 2018 og er nå halvveis i prosjektperioden.

Bak prosjektet står 16 menigheter i Stavanger kirkelige fellesråd, sammen med Det norske misjonsselskap (NMS) og deres barne- og ungdomsorganisasjon (NMSU).

Forsamlingshuset i Nygaten er omgjort til et værested med myke møbler, varme måltider og rom for internasjonalt preg på matretter og fellesskap.



REGNSKAP HILLEVÅG MENIGHET 2021



Hillevåg Sogn

1/1
23.02.2022 09:05

Regnskapsskjema - Driftsregnskapet (Vedlegg 2A)

Powered by Xledger
Foreløpige tall

Rapport: GL 09 A4 NO, Periode fra: 2101 - Jan/2021, Periode til: 2112 - Des/2021, Enhet: Beløp, XRM-mat: RSDA - Regnskapsskjema - Driftsregnskapet (Vedlegg 2A)

Beløp er avrundet

	2021			2020
	Faktisk	Revidert budsjett	Originalt budsjett	Faktisk
Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter (800-859)	154 407	193 400	193 400	163 077
Salg av driftsmidler/fast eiendom (860-879)				
Refusjoner/overføringer (700-789)	81 966	83 900	83 900	214 743
Kalkulatorisk inntekt ved kommunal tjenesteyting (790)				
Statlige tilskudd (800-804)		49 000	49 000	
Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke (805)	28 506			49 000
Rammeoverføring/tilskudd fra egen kommune (830-839)	133 736	103 000	103 000	132 976
Tilskudd fra soknets organer (840-859)	30 750	26 000	26 000	31 850
Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler (880-879)	853 271	462 400	462 400	378 251
Sum driftsinntekter	1 282 636	917 700	917 700	969 897
Lønn- og sosiale utgifter (010-099)	484 178	530 000	530 000	517 171
Kjøp av varer og tjenester (100-299)	213 078	317 400	317 400	228 019
Refusjoner/overføringer (300-389-429)	60 606	92 100	92 100	65 998
Kalkulatoriske utgifter ved kommunal tjenesteytingsavtale (390)				
Tilskudd og gaver (400-479, ekskl. 429)	50 256	80 000	80 000	24 999
Sum driftsutgifter	818 119	1 019 500	1 019 500	834 187
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	464 517	-101 800	-101 800	135 710
Renteinntekter og utbytte (900-909)	6 245	10 000	10 000	8 561
Mottatte avdrag på utlån (920-929)				
Renteutgifter og låneomkostninger (500-509)				1
Avdrag på lån (510-519)				
Utlån, kjøp av aksjer og andeler mv (520-529)	2 154			1 377
Netto finansinntekter/-utgifter	4 091	10 000	10 000	7 183
Avskrivinger (580)	38 430			38 430
Motpost avskrivinger (990)	-38 430			-38 430
NETTO DRIFTSRESULTAT	468 608	-91 800	-91 800	142 893
Bruk av utdisponert fra tidligere år (overskudd) (930)	181 112			218 057
Bruk av disposisjonsfond (940-949)	87 219	91 800	91 800	645 362
Bruk av bundne fond (950-959)	20 000			
Sum bruk av avsetninger	288 332	91 800	91 800	863 419
Avsatt til dekning for tidligere år (underskudd) (530)	87 219			645 362
Avsatt til disposisjonsfond (540-549)	583 802			190 257
Avsatt til bundne fond (550-559)	118 867			76 800
Overført til investeringsregnskapet (570)				
Sum avsetninger	789 688			912 419
Regnskapsmessig mindreforbruk (580)				181 112
Regnskapsmessig merforbruk (980)				-87 219
REGNSKAPSMESSIG MER-/MINDREFORBRUK	-32 748			

BALANSE 2021



Hillevåg Sogn

1/1
23.02.2022 09:00

Balanse (Standard)

Powered by Xledger
Fortløpige tall

Rapport: GL 01 A4 NO, År: 2021, Periode: Jan/2021 - Des/2021, Enhet: Beløp, XRV-mal: BR3-D(PDF) - Balanserapport (Vedlegg 3) - Detaljert(PDF)

Beløp er avrundet

	Balans
51010 - Skattetrekk 3201.33.21328	18 118
51021 - Drift 3230.21.12893	2 165 319
51040 - Bank 3201.22.55151	109 813
51041 - Kirkering 3230.56.05203	41 489
51042 - Drift-2 3201.22.85670	44 894
51060 - Overføring fra egen bank	
51061 - Overføring til egen bank (reskonto)	
51300 - Kundefordringer (reskonto)	
51310 - Forskuddsbetalte kostnader	1 115
51315 - Kortsiktige fordringer interim	2 000
51330 - Refusjon sykepenger, påløpt ikke mottatt	
51335 - Mottatt refusjon	
51340 - Arbeidsgraverav, av ref. sykepenger	
51351 - Inngående MVA kompensasjon	30 606
51355 - Oppgjørskonto morskompensasjon, refusjon Staten	
51365 - Kortsiktige fordringer mot private	
52121 - Egenkapital KLP	15 654
52404 - Flygel	269 010
53200 - Leverandørgjeld (reskonto)	-45 278
53305 - Arbeidsgraveravgift (reskonto)	-9 825
53320 - Forskuddstrekk	
53325 - Forskuddstrekk (reskonto)	-13 294
53351 - Fagforeningskontingent	
53370 - Trekk OU fond	-231
53400 - Pensjonstrekk 2%	
53402 - Pensjonstrekk - arb.glv andel	
53800 - Arbeidsgraveravgift	0
53810 - Arbeidsgraveravgift ferielønn oppgj.år	-7 316
53900 - Skyldig egne ansatte (reskonto)	
53910 - Pålepte feriepenger	-39 321
53930 - Pålepte kostnader	-3 994
55100 - Bundet fond Konfirmanter	3 040
55101 - Bundet fond Turid Lillås	-202 695
55102 - Bundet fond Kor	-9 603
55103 - Bundet fond Dåpsaksjon	-100 000
55104 - Bundet lønnsfond avd. 301	-174 250
55105 - Bundet fond BU	-30 531
55106 - Bundet fond Uteanlegg	-15 000
55107 - Bundet fond Missa Campesina	-20 000
55108 - Bundet fond Bønnevandring	-5 000
55109 - Bundet fond Ei-plano og lydutsstyr	
55110 - Bundet fond Møte mennesker på torget	-4 000
55111 - Bundet fond Språkkafé	-10 000
55112 - Bundet fond Treffen tilskuddsmidler	-5 000
55113 - Bundet fond Klubben tilskuddsmidler	-20 910
55114 - Bundet fond Uk-fredag tilskuddsmidler	-18 000
55115 - Bundet fond Babysang tilskuddsmidler	-12 530
55116 - Bundet fond Men.kor delt.avg. julefest	-6 200
55600 - Disp.fond MR	-654 951
55601 - Disp.fond Diakoni	-111 813
55602 - Disp.fond Bua	-160 666
55603 - Disp.fond Søndagskolen	-39 185
55604 - Disp.fond Men.blad	-19 519
55605 - Disp.fond Eldresenteret	-34 556
55606 - Disp.fond Menighetskor	-79 789
55607 - Disp.fond Kirkemusik	-20 709
55608 - Disp.fond Kirkering	-109 372
55609 - Disp.fond Carlisle	-16 890
55610 - Disp.fond Testamentariske gaver	-448 716
55950 - Regnskapsmessig mindreforbruk	
55990 - Kapitalkonto	-284 664
Total	-32 748

INNSKUDD BANK

Driftskonto 1	(3230 211 2893)	kr. 2 165 319,-
Driftskonto 2	(3201 228 5670)	kr. 44 894,-
Bankkonto	(3201 225 5151)	kr. 109 813,-
Skattetrekk	(3201 332 1328)	kr. 18 118,-
Kirkeringer	(3230 560 5203)	kr. 41 489,-

DRIFTSREGNSKAP AVD 100 MFNIGHFT 2021



Hillevåg Sokn

3/33
23.02.2022 09:06

Regnskapsskjema - Driftsregnskapet - Systemkontonivå

Powered by Xledger
Foreløpige tallRapport: GL 69 A4 NO, GL-objekt 1, Periode fra: 2101 - Jan/2021, Periode til: 2112 - Des/2021, Enhet: Beløp, XRW-mal: RSD4-K -
Regnskapsskjema - Driftsregnskapet - Systemkontonivå

Beløp er avrundet

	2021			2020
	Faktisk	Revidert budsjett	Originallt budsjett	Faktisk
3610 - Betaling fra deltakere (D)				340
3620 - Salg av varer og tjenester, gebyrer utenfor avgiftsområdet (D)	1 600			
3630 - Husleieinntekter, festeavgifter, utleie av lokaler (D)	2 100			
Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter (800-859)	3 700			340
3710 - Sykelønnsrefusjon/refusjoner fra trygdeetaten (D)	51 380	48 800	48 800	141 974
3729 - Kompensasjon moms pålept i driftsregnskapet (D)	14 411	10 000	10 000	8 242
3740 - Refusjon fra fellesråd (D)				43 843
Refusjoner/overføringer (700-789)	65 771	58 800	58 800	194 059
3805 - Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke	18 508			
3830 - Tilskudd fra kommunen/kommunale institusjoner (D)	93 736	70 000	70 000	99 976
Tilskudd fra soknets organer (840-859)	15 500	10 000	10 000	10 000
3880 - Offer/innsamlet til egen virksomhet (D)	280 443	290 000	290 000	273 319
3885 - Offer/innsamlet til annen virksomhet (eksterne offer) (D)	48 756	80 000	80 000	24 999
3870 - Tilskudd/gaver fra andre (D)	448 716			
Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler (880-879)	777 915	370 000	370 000	298 318
Sum driftsinntekter	975 128	508 800	508 800	602 693
3010 - Fast lønn (D)	352 504	530 000	530 000	422 785
3030 - Ekstrahjelp (D)	13 205			
3080 - Trekkpliktige godtgjørelser (D)	-1 185			-1 109
3090 - Pensjonsinnskudd (D)	79 070			50 814
3095 - Trekkpliktige forsikringsordninger (D)	1 185			1 109
3099 - Arbeidsgiveravgift (D)	49 399			43 572
Sum lønn- og sosiale utgifter (010-099)	494 178	530 000	530 000	517 171
3100 - Kontormateriell (D)	4 235	10 500	10 500	11 043
3110 - Aktivitetsrelatert	10 025	5 000	5 000	3 528
forbruksmaterieill/utstyr/tjenester (D)				
3120 - Annet forbruksmaterieill (D)	40 946	12 000	12 000	15 984
3130 - Post, bank, telefoni og datalinjer (D)	9 426	12 000	12 000	9 374
3155 - Reiseutgifter, opplæring (ikke oppgavepliktig) (D)	37			88
3185 - Andre oppg.pl.godtgj. (D)	584			250
3180 - Energi (D)	31 325	30 000	30 000	17 233
3195 - Avgifter, gebyrer, lisenser (D)	8 678	3 000	3 000	3 655
3220 - Kjøp, leie og leasing av maskiner (D)	5 847	5 000	5 000	4 293
Kjøp av varer og tjenester (100-299)	111 103	77 500	77 500	66 448
3340 - Refusjon til fellesråd (D)	10 000	55 000	55 000	36 447
3429 - Merverdiavgift utenfor mva-loven (D)	14 411	10 000	10 000	8 242
Refusjoner/overføringer (300-389-429)	24 411	65 000	65 000	43 889
3440 - Tilskudd/gaver til fellesråd (D)	1 500			
3465 - Overføring av ofringer/innsamlede midler til andre (D)	48 756	80 000	80 000	24 999
Tilskudd og gaver (400-479;ekskl.429)	50 256	80 000	80 000	24 999
Sum driftsutgifter	679 948	752 500	752 500	651 306
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	295 180	-243 700	-243 700	-48 614
3900 - Renteinntekter (D)	6 245	10 000	10 000	8 561
3500 - Renteutgifter, låneomkost. (D)				1
3520 - Uttån, kjøp av aksjer mv (D)	2 154			1 377
Netto finansinntekter/-utgifter	4 091	10 000	10 000	7 183
3590 - Avskrivninger (D)	38 430			38 430
3990 - Motpost avskrivninger (D)	-38 430			-38 430
NETTO DRIFTSRESULTAT	299 271	-233 700	-233 700	-41 431
3940 - Bruk av disposisjonsfond	41 431	91 800	91 800	609 181
Sum bruk av avsetninger	41 431	91 800	91 800	609 181

3530 - Dekn. av tid. års regnskapsmessige merforbruk	41 431			609 181
3540 - Avsetn. til disposisjonsfond	448 716			
Sum avsetninger	490 147			609 181
3980 - Regnskapsmessig merforbruk				-41 431
REGNSKAPSMESSIG MER-/MINDREFORBRUK	-149 445	-141 900	-141 900	

KOMMENTARER TIL DRIFTSREGNSKAP 2021 AVD. 100 MENIGHET

INNTEKTER:

Brukerbetalinger, salg, avgifter, leie

Posten inneholder i hovedsak betaling fra deltakere på, medlemskontingenter, annonseinntekter og loddsaglg.

Rammeoverføring/ tilskudd fra egen kommune

Posten inneholder driftstilskudd og tilskudd til administrativ stilling i barne- og ungdomsorganisasjoner fra Stavanger kommune. Kommunen drøfter omlegging av tilskuddsordningen.

Tilskudd fra fellesråd

Posten inneholder tilskudd fra Stavanger kirkelige fellesråd.

Andre tilskudd, gaver og innsamlede midler

Offer til eget arbeid kr. 98 360,-

Offer til andre kr. 48 756,-

Givertjeneste kr. 178 283,-

Resten av inntektene: Gaver fra enkeltpersoner til menigheten.

De fleste givene benytter AvtaleGiro. Menigheten har pr desember 2021 43 faste givere.

UTGIFTER:

Lønn og sosiale utgifter/honorarer

Posten inneholder lønn for ungdomsarbeider i 100 % stilling.

Kjøp av varer og tjenester

Posten inneholder innkjøp av inventar og utstyr. Gaver. Alterblomster. Daglige driftsutgifter som kontormateriell, bankgebyr, strøm, leie av kopimaskin, bevertning, litteratur, forbruksvarer, service og vedlikehold.

Refusjoner og overføringer

Menighetens andel i Ukirke i Nygaten. Momskompensasjon.

Tilskudd og gaver

Overføringer av offer/innsamlinger til andre.

Renteinntekter

Renteinntekter.

Utlån, kjøp av aksjer og andeler mv

Andel i KLP for menighetsrådets ansatte.



HILLEVÅG MENIGHET

Veumveien 55
Postboks 201
4001 Stavanger

Telefon: 51 84 04 00

E-post: <mailto:hillevag.menighet.stavanger@kirken.no>

Stiftsdirektørens rapport oktober 2022

Personal

Tiltredelse

Christiane Krahner tiltrer stillingen som sokneprest i Dalane prosti med tjeneste i Eigerøy sokn og Helleland sokn, 1. januar 2023.

Fratredelse

Arne Berge fratrer stillingen som sokneprest i Ytre Stavanger prosti med tjeneste i Hinna sokn, 31. mars 2023.

Vikariat

Unn Rosenberg vikarierer i 50 % stilling som personalrådgiver ved Stavanger bispedømmekontor, i perioden 1. oktober 2022 til 30. september 2023.

Sigve Hasseløy Clementsen vikarierer i 70 % stilling som sokneprest i Haugaland prosti med tjeneste i Vikedal sokn, Sandeid sokn og Imsland sokn, i perioden 1. november 2022 til 31. januar 2023.

Menighetsutvikling

Rådsledersamling

Vi har startet planleggingen av rådsledersamling i 2023, 11. og 12. januar.

Helhetlig menighetsplan

Det arbeides med innføring av helhetlig menighetsplan, som nå heter «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet».

Portalprosjektet

Det arbeides også videre med portalprosjektet.

Biskopens møter med menigheter

Biskopen har hatt møte med Ræge menighetsråd om lokal grunnordning for gudstjenestene der. Menigheten har et godt gudstjenestearbeid, med god lokal forankring og oppslutning. Biskopen har gitt nødvendige dispensasjoner for at de kan ta vare på de viktigste av disse.

Det har vært visitas i Hillevåg menighet og Torvastad menighet (se orienteringssaker).

Diakoni

I neste uke er det fagdag «Barn som pårørende» som «Sorgstøttenettverket i Sør-Rogaland» arrangerer (Prestetjenesten v/SUS, LEVE, LUB (Landsforeningen uventet barnedød), Etbarnforlite, 2 diakoner som representanter, Sorggruppearbeidet, VIRKE Gravferd; SeMeg stasjonen og Pårørendesenteret Stavanger)

Arrangementet blir i Frelsesarmeens lokaler i Stavanger. Pr i dag er det 52 påmeldte som representerer somatisk og psykisk helse, menigheter, fengsel, gravferd og ideelle organisasjoner.

Sorgstøttesamarbeidet på Haugalandet inviterer til fagdag:

18.OKTOBER MED MARIANNE RODRIQUEZ NYGAARD NY LEDER PÅ INSTITUTT FOR SJELESORG:

"Sorgens mange uttrykk - SJELESORG OG NYERE SORGTEORI"

Det har i lang tid vært et felles arbeid mellom menighetene på Haugalandet om sorggruppetilbud. Denne fagdagen er ment å være en inspirasjon til alle som arbeider eller er interessert i sorgarbeid

Diakonvigslinger

Søndag 9. oktober ble Synnøve Håkonseth vigslet til diakon i Aksdal kyrkje og søndag 30. oktober blir Liv Helene Austbø vigslet til diakon i Randaberg kirke.

Kommunikasjonsarbeid

Blant tema i kommunikasjonsavdelingen for tiden er blant annet å løfte frem de mange vigslingene av både prester og diakoner som skjer i høst og vinter, og også bruke visitaser som en anledning til å sette et positivt fokus på den enkelte lokalmenighet.

Nyhetsbrevet som blir sendt månedlig fra bispedømmet til menigheter, ansatte, rådsmedlemmer og frivillige og andre interesserte får stadig nye abonnenter, men kan gjerne få enda flere. Kommunikasjonsrådgiver blir jevnlig kontaktet av menigheter for rådgivning i alt fra sosiale medier til kommunikasjonsstrategier i ulike situasjoner, det er positivt at det ønskes kompetanseløft på området.

Av større tema framover: Fortsette å utvikle kommunikasjon rundt Portaler til tro, både internt og eksternt, samt forberede kirkevalget.