

**DEN NORSKE KIRKE**

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

 Møtedato: 15.12.2020 kl. 13.30

Møtested: Utstein kloster hotell

Arkivsak: 19/04931

 Eventuelt forfall må meldes snarest.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE**Godkjenning av innkalling og saksliste**

70/20	19/04931-42	Saksliste Stavanger bispedømmeråd 2020-2023 15.12.2020
-------	-------------	---

Tilsettingssaker

71/20	20/04482-3	Tilsetting av sokneprest i Jæren prosti med Ålgård sokn som tjenestested
-------	------------	---

Saker til behandling

72/20	20/05049-1	Spørsmål om samlivsform i utlysningstekster
73/20	20/05118-1	Budsjett for Stavanger bispedømmeråd 2021
74/20	17/02948-51	Endring av møtedato for Stavanger bispedømmeråd i år 2021

Orienteringssaker

75/20	20/04797-2	Årsplan 2021
-------	------------	--------------

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	300	20/05049-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
72/20	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	15.12.2020

Spørsmål om samlivsform ved ansettelse

Saksorientering

Stiftsdirektøren er anmodet om å legge fram en sak til bispedømmerådet om hvorvidt det fortsatt skal innhentes opplysninger om søkerens samlivsform ved utlysning av prestestillinger og enkelte stillinger ved bispedømmekontoret.

Når bispedømmerådet lyser ut prestestillinger og stillinger ved bispedømmekontoret som forutsetter ordinasjon eller vigsling, tas følgende formulering inn i utlysningsteksten:

Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetting.

Gjennom denne formuleringen i utlysningsteksten uttrykker bispedømmerådet at:

1. Dersom søkerens samlivsform ikke er kjent, kan det i intervjuet bli stilt spørsmål til søkeren om vedkommende sin samlivsform. Det er ikke anledning til å innhente opplysninger om søkerens samlivsform på annen måte enn i intervjuet.
2. Der søkerens samlivsform er kjent, kan bispedømmerådet tillegge dette vekt når rådet skal treffe vedtak om ansettelse.

Formuleringen ble vedtatt i 2007, og var knyttet opp mot homofile i partnerskap. I 2007 var Den norske kirkes lære at likekjønnet samliv ikke var i samsvar med kirkens lære.

Kirkemøtet 2014 gjorde følgende vedtak i sak 14/14:

Kirkemøtet viser til den enstemmige delen av uttalelsen fra Bispemøtet og gir sin tilslutning til denne. Kirkemøtet erkjenner at uenigheten om vigsel av likekjønnede par angår et vesentlig læremessig spørsmål for en luthersk kirke, nemlig forståelsen av ekteskapet. Det handler ikke om ulikt syn på menneskets verd. Kirkemøtet vil uttrykke at uenigheten ikke er av en slik karakter at det gudstjenestelige og sakramentale fellesskapet i Den norske kirke må brytes.

Videre gjorde Kirkemøtet 2016 følgende vedtak i sak 17/16 pkt. 2:

Begge syn på likekjønnet ekteskap kan (..) gis rom og komme til uttrykk i kirkens liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.

Som en følge av vedtakene ovenfor, og at Kirkemøtet 2017 vedtok en liturgi for vigsel av likekjønnede, er det tatt et nytt læremessig standpunkt i forhold til likekjønnet samliv: Det foreligger nå to ulike syn på hvorvidt likekjønnet samliv er i samsvar med Den norske kirkes lære.

Spørsmålet i denne saken er om formuleringen i utlysningsteksten kan eller bør videreføres i en situasjon der det i Den norske kirke nå foreligger to ulike syn på om homofil samlivsform er i samsvar med kirkens lære.

Bakgrunnen for at Stavanger bispedømmeråd i 2007 gjorde vedtak om å etterspørre samlivsform var bl.a. Kirkemøtesak 07/2007 «Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap. Konsekvensar av fråsegna frå Lærenemnda 2006»:

1. *Kyrkjemøtet har merka seg at ei samla Lærenemnd understrekar det reformatoriske prinsippet om Skrifta som øvste norm for det kyrkja lærer, òg i etiske spørsmål knytte til homofilt samliv. Samtidig konstaterer Kyrkjemøtet at Lærenemnda, ut frå ei samla forståing av dei bibelske skriftene, er delt i vurderinga av homofilt samliv i partnerskap. Det er ikkje lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnerskap 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.*
2. *Samtidig slår Kyrkjemøtet fast at det òg for framtida er kyrkjeleg grunngeving for ikkje å ordinere, vigsle, tilsetje eller gi tenestebrev til homofilt samlevande i partnerskap dersom biskop eller tilsetjingsorgan vurderer at det ikkje er i tråd med det som er kyrkja si lære og kyrkja sitt formål, og/eller av omsyn til aktuell(e) kyrkjelyd(ar).*
3. *Kyrkjemøtet understrekar at det i behandlinga av denne saka alltid har lagt til grunn at Den norske kyrkja er eit trussamfunn og derfor forstår ordningane sine for ordinasjon, vigsling, tilsetjing og tenestebrev som uttrykk for det trusgrunnlaget kyrkja har, òg når kyrkja har og praktiserer ulike syn i saker av slik karakter.*
4. *Kyrkjemøtet ber kvar einskild biskop om å ha ein føreseieleg praksis når det gjeld å ordinere/vigsle og skrive ut tenestebrev til homofilt samlevande i partnerskap. Ein ber biskopane samrå seg om korleis dei handterer eventuell ulik praksis.*
5. *Kyrkjemøtet oppmodar alle organ som er involverte i tilsetjingsprosedyrar i kyrkja, om å leggje vekt på å finne gode og ryddige løysingar når ulike syn møtest i ei sak. Kyrkjemøtet vil be alle tilsetjingsorgan med ansvar for tilsetjing i stillingar som krev ordinasjon/vigsling, om å vere tydelege nok ved utlysing og i tilsetjingsprosedyren på kva som gjeld med omsyn til samlivsform. Ingen organ bør tilsetje i stillingar som krev ordinasjon eller vigsling, utan at det er avklart om biskopen vil gi vedkomande tenestebrev. Det gjeld særleg når bispeembetet ikkje er representert i tilsetjingsorganet.*
6. *Lærenemnda avgrensa sjølv mandatet sitt. Såleis er det ikkje gjort greie for alle dei etiske utfordringane ved homofilisaka i fråsegna frå nemnda. Det er viktig for den vidare samtalen om dette spørsmålet i kyrkja at det vert arbeidd meir med bibelmaterialet og med samlivsspørsmål i kultur- og samfunnsperspektiv. Kyrkjemøtet ber Bispemøtet ta initiativ til eit slikt arbeid.*

7. *Kyrkjemøtet vil framheve at det er viktig å halde fram dialogen om denne saka lokalt og sentralt i kyrkja, med dei frivillige organisasjonane og i møte med andre kyrkjesamfunn. Denne saka grip på ulike måtar direkte inn i kvardagen til mange kyrkjemedlemmer, og Kyrkjemøtet kjenner den uroa som mange kjenner på når det gjeld deira plass i kyrkja. Til liks med Ungdommens kyrkjemøte vil Kyrkjemøtet sterkt oppmode leiarar i kyrkja og i kristelege organisasjonar om å arbeide kontinuerleg med haldningar og kommunikasjonsformer, slik at kyrkjelege fellesskap kan kjennast opne, tydelege og inkluderande.*

Som en følge av ovennevnte Kirkemøtevedtak, gjorde Stavanger bispedømmeråd følgende vedtak i møte 12. desember 2007 (sak 092/07):

Stavanger bispedømmeråd fastsetter at følgende formulering integreres i utlysning av prestestillinger og stillinger ved bispedømmeadministrasjonen som forutsetter ordinasjon eller vigsling:

«Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetting».

Vedtaket er gjort med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 13.3.

I 2007 hadde arbeidsmiljøloven § 13-3 (3) følgende ordlyd:

- (3) Forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysingen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten, er ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.*

Det framgikk av punkt 3 at et trossamfunn som Den norske kirke i gitte situasjoner kunne vektlegge homofil samlivsform slik at søkere utelukkes fra tilsetting. I den nå opphevede diskrimineringsloven fra år 2005 stod det følgende:

§ 7. Forbud mot å innhente opplysninger ved ansettelser

Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Regelverket er nå endret, men intensjonene fra det opphevede regelverket inngår i den nye diskrimineringslovgivningen. Dette fordi nåværende lovgivning representerer en samordning og videreføring av tidligere lovgivning på området. Adgangen til å etterspørre samlivsform ved tilsettinger er i dag regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 30:

§ 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser

Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers

- a) graviditet, adopsjon eller planer om å få barn*
- b) religion eller livssyn*
- c) etnisitet*
- d) funksjonsnedsettelse*
- e) seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.*

Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

Det er kun adgang til å kreve at søkeren gir disse opplysningene dersom det på forhånd er angitt i utlysningen til stillingen at samlivsform kan bli etterspurt. Det er noe uklart hvor mye som kan kreves av utdypning av søkerens svar på spørsmålet om samlivsform. Dersom søkeren for eksempel svarer at vedkommende er «gift», vil det neppe være grunnlag for å stille oppfølgingsspørsmål ved om vedkommende er gift med en mann eller kvinne.

Bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringslovens § 30 gjelder også tilsettingsorganets egen innhenting av opplysninger. Dette innebærer at innhenting av opplysninger om samlivsform, for eksempel gjennom søk på internett, ikke er tillatt.

Dersom likekjønnet samlivsform skal kunne vektlegges av tilsettingsorganet, må dette framgå allerede i utlysningsteksten. Hvis ikke utlysningsteksten sier at samlivsform kan bli vektlagt, kan ikke vektlegging skje, hverken positivt eller negativt. Dette betyr at tilsettingsorganet ikke kan velge å la være å tilsette en søker i en stilling på grunn av søkerens samlivsform, og heller ikke velge å tilsette en søker på grunn av samlivsform.

Likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelse gjelder kun likekjønnet samlivsform og gjelder således ikke heterofilt samboerskap. Teologiske problemstillinger i tilsettingssaker knyttet til andre samlivsformer enn de likekjønnede, må vurderes av biskopen. Biskopen kan eventuelt gi «påskrift», jf. personalreglementet § 11 første ledd.

Ansettelse av prester ligger i kjerneområdet til bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 30. Samtidig kan det reises spørsmål ved om det i dag, med to likestilte teologiske syn på likekjønnet samliv, «har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket» hvilken samlivsform presten har. Det er vanskelig å se for seg at en prest sin samlivsform skal ha avgjørende betydning for hvordan presten utfører sitt yrke. Dette var noe annerledes da kirken kun hadde ett syn på likekjønnet samliv, og likekjønnet samliv ikke var i samsvar med kirkens lære. For en prest å leve i strid med kirkens lære, kunne sies å ha «avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket».

Selv om hjemmelsgrunnlaget for å etterspørre samlivsform ved tilsetting av prester neppe er til stede på samme måte som i år 2007, kan bispedømmerådet likevel vedta å opprettholde gjeldende formulering i sine utlysningstekster. Selv om dette ikke anbefales, vil det likevel i det følgende bli gjort rede for hvordan innhentede opplysninger om samlivsform eventuelt kan vektlegges.

Personalreglementet for Den norske kirke § 19 sier at bispedømmerådet skal anvende kvalifikasjonsprinsippet når det skal prioritere mellom søkere i en tilsettingssak:

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

Kvalifikasjonsprinsippet sier at bispedømmerådet kan legge vekt på følgende:

1. Utdanning
2. Erfaring
3. Personlig egnethet

Disse skal sammenholdes med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

I denne sammenheng vil en søkers samlivsform kunne anses som et teologisk standpunkt. Utlysninger angir aldri teologiske standpunkter som et kvalifikasjonskrav for stillingen.

Det er vanskelig å se for seg at søkerens teologiske standpunkt kan regnes som en kvalifikasjon som kan vektlegges innenfor rammen av kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet er et uttrykk for hva som kan vektlegges innenfor det som anses som saklig. Det forvaltningsmessige saklighetskravet medfører at et tilsettingsorgan ikke kan ta utenforliggende hensyn i sine vurderinger. Ettersom samlivsform og en læremessig vurdering av denne, ikke inngår i kvalifikasjonsprinsippet, kan en eventuell vektlegging bli ansett som usaklig.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 setter et forbud mot å diskriminere:

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 sier at i nærmere angitte situasjoner kan forskjellsbehandling være lovlig:

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) har et saklig formål*
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.*

I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.

Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelaktige priser på grunn av alder, er ikke i strid med forbudet i § 6.

Dersom samlivsform skal vektlegges, er det ikke søkerens seksuelle orientering som vektlegges. Det er søkerens teologiske standpunkt som samlivsformen gir uttrykk for som blir vektlagt. Teologisk standpunkt inngår ikke i det som gir grunnlag for forskjellsbehandling i arbeidsforhold etter lovens § 9 andre ledd

Skulle en søkers teologiske standpunkt bli vektlagt, må det uansett påvises at vektleggingen er «saklig», jf. § første ledd bokstav a), og «nødvendig», jf. bokstav b). Spørsmålet blir imidlertid hvor ensartet læren må være for at det er saklig og nødvendig å utelukke søkere ut fra en læremessig begrunnelse.

Vi viser til vedlegget «Kirkemøtets behandling av homofilisaken – konsekvenser for ansettelsespraksisen i Den norske kirke og anvendelsen av diskrimineringsbestemmelsen i

Arbeidsmiljøloven». I dette notatet drøftes bl.a. hvorvidt trossamfunnet Den norske kirke i 2007 (med ett vedtatt syn på likekjønnet samliv) kan kreve at de som ansettes i vigslede stillinger ikke lever i homofilt partnerskap og om dette kravet tilstrekkelig er begrunnet i Den norske kirkes formål eller stillingens karakter. Flere av vurderingene i notatet fra år 2007 er fortsatt aktuelle. På side 7 i notatet står bl.a. følgende:

Det må således antas at en domstol i en eventuell sak vil legge vekt på hva som i større eller mindre grad er Kirkens syn på spørsmålet og hvilke krav Kirken stiller til innehaverne av vigslede stillinger. Videre må det antas at det ikke er avgjørende at det også finnes avvikende oppfatninger. Hvor grensen går for hvor stor del av Kirken som må forfekte et syn for at det skal kunne legges til grunn som Kirkens syn er det vanskelig å si noe sikkert om.

Det kan reises tvil ved om det enkelte bispedømmeråd i Den norske kirke, i medhold av likestillings- og diskrimineringsloven, har tilstrekkelig hjemmel for å diskriminere likekjønnet samlevende i tilsettingssaker. Det at kirken nå har to likestilte teologiske syn, kan ha gjort det vesentlig mindre saklig og vesentlig mindre nødvendig i forhold til formålet å diskriminere likekjønnet samlevende i tilsettingssaker. Om bispedømmerådet fortsatt har tilstrekkelig hjemmel til å diskriminere likekjønnet samlevende i den nye teologiske situasjonen vi er i, vil kunne avklares ved behandling av en konkret tilsettingssak i rettsapparatet.

Dersom en arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, må tilsettingsorganet sannsynliggjøre at det ikke har funnet sted diskriminering. Dette betyr at når arbeidssøkeren, som hevder å ha blitt diskriminert, legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering, så får tilsettingsorganet bevisbyrden for å bevise at diskriminering ikke har funnet sted. Tilsettingsorganet må bevise at det er større sannsynlighet for at diskriminering ikke har funnet sted enn for at diskriminering har funnet sted.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd opphever bispedømmerådets vedtak fra 2007 om å etterspørre samlivsform ved tilsettinger.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jorunn Kraft Vistnes	1	20/05118-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
73/20	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	15.12.2020

Budsjett for Stavanger bispedømmeråd 2021

Saksorientering

Bispedømmet vedtar sitt budsjett innenfor rammen av det som er gitt i KR sak 91/20. Statsbudsjett vedtas av Stortinget innen 15. desember. Kirkerådet mottar tilskuddsbrev fra departementet og bispedømmerådet mottar så et tilskuddsbrev fra Kirkerådet. Dette mottar vi vanligvis i januar/februar. Dersom det blir endringer i Kirkerådets vedtak vil Stavanger bispedømmeråd få fremlagt et nytt budsjett.

Budsjettsaken har vært drøftet i regionalt kontaktmøte 8.12.2020, som etter gjennomgangen ikke hadde merknader til innholdet.

Regnskap for 2020 fremmes som sak i bispedømmerådets møte i mars 2021.

Fylkesmannen i Vestfold og Telemark får fra 2021 overført oppgaver fra bispedømmene knyttet til «sentrale tiltak for gravplasser». Bispedømmerådet kan dermed ikke lenger påregne å få dekket kostnader til gravplassforvaltning som de siste årene har hatt en ramme på ca. 20 prosent stilling.

Tilskudd i budsjettgruppe 2 til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk tildeles etter faste rammer vedtatt i bispedømmet tidligere år. Midler fra OVF (Opplysningsvesenets fond) lyses årlig ut sammen med restmidler fra resten av budsjettgruppe 2.

Det ble i 2018 utarbeidet en ny fordelingsnøkkel for midler til prestedtjenesten. Stavanger bispedømme har med bakgrunn i dette fått en økning i sine budsjett på kr 4 178 000. Denne økningen er fordelt til de ulike prostiene i tråd med bispedømmerådets vedtak.

Stavanger bispedømmeråd har stående midler fra tidligere års mindreforbruk. Når regnskapet legges frem i mars størrelsen på dette lagt frem. Med bakgrunn i usikkerheten omkring pandemisituasjon vil administrasjonen ikke legge frem et budsjett der disse midlene tas i bruk i 2021. Det vil i 2022 trolig være stort behov for ekstra midler knyttet til ulike større tiltak når vi igjen kan planlegge for mer etterutdanning, møter og samlinger.

Menighetsutvikling

I tillegg til kostnader til lønn, reiser og administrative driftsutgifter inneholder budsjettet en post for møter, kurs og seminarer. Mye av dette handler om prosjekter og kurs som utføres i menighetsutviklingsavdelingen. Summen som står i oversikten fra Felles økonomienhet reflekterer et underliggende avdelingsbudsjett der utgifter til satsinger i årsplanen har fått en prognose.

Noen av utgiftene til drift av avdelingen er også lønnsutgifter ut over faste stillinger. Dette inkluderer blant annet lønn til prosjektleder for jubileet i 2025 og timelønn til saksbehandler for lokale grunnordninger. Vi har engasjert en dyktig, pensjonert prest for å ha kapasitet til å følge opp dette i det tempoet som er nødvendig.

De ulike fagområdene har mange faste møtepunkter med menighetene, som det også er knyttet noen utgifter til. Budsjettet dekker derfor utgifter til ungdomsting og ungdomsråd, samlinger med diakoner, kateketer og kirkemusikere og faste tiltak i arbeidet for å inkludere mennesker med utviklingshemming.

Noen utgifter er mer spesifikke for 2021:

- Fagdager om sosiale medier og kommunikasjon
- Markedsføring av dåp i sosiale medier og som kinoreklame
- Kurs for leke gudstjenesteledere
- Haugejubileum
- Fagdag om å møte nye i Norge
- Prosjekter innen trosopplæring og undervisning
- Pilegrimsprosjekter

Det settes av midler til å satse på rekruttering og til å arrangere møtepunkter med alle prostier, som erstatning for prestekonvent og medarbeiderdag, som ikke lar seg planlegge når smittesituasjonen fortsatt er uavklart.

Det er også satt av midler til å dekke deltakelse for noen prester på et frivillighetskurs i regi av VID.

Kursene varierer i kostnad for deltakerne. Noen prioriterte kurs holdes uten deltakeravgift, for eksempel hvis deltakerne er frivillige eller når kurset er så viktig at ingen bør hindres av økonomi. Andre kurs planlegges med en viss deltakerbetaling, mens noen tenkes som kurs som i sum skal gå uten utgifter for bispedømmerådet.

Lønn til fast ansatte er selvsagt den største utgiften i budsjettet. Ellers er hoveddelen av budsjettet utgifter til kurs. Ungdomstinget er en større post blant disse. Markedsføring av dåp og rekruttering er også større satsinger. Blant fagområdene brukes det mest penger på kurs og prosjekter innen trosopplæring og undervisning. Pr. nå ligger også etter- og videreutdanning for prester som en større post innenfor økonomien i avdeling for menighetsutvikling.

I tall ser det store bildet slik ut:

- Etter- og videreutdanning for prester (kurs som gir studiepoeng, inkl. vikarutgifter): 750 000.
- Trosopplæring, undervisning og ungdom: 410 000
- Prostisamlinger for hele bispedømmet: 300 000
- Kultur, kirkemusikk og pilegrimsarbeid: 195 000
- Kommunikasjonstiltak: 188 000
- Diakoni og inkluderende kirkeliv 160 000
- Rekruttering: 110 000
- Gudstjenesteliv: 50 000
- Økumenikk, dialog og misjon: 20 000

Dette reflekterer både prioriteringer og at det er ulike grunnleggende driftskostnader knyttet til ulike prosjekter og satsinger.

Personal

På personalområdet er det budsjettert med en videreføring av ordninger og tiltak med samme kostnadsnivå som i 2020.

Det satses på en fortsatt kompetanseheving for både arbeidsgiver og arbeidstakere. Derfor er det budsjettert med midler til gjennomføring av HMS-dag for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Videre er det budsjettert med midler til HMS-opplæring for nye ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Det er satt av midler til ulike typer veiledning for prester, både individuell veiledning og arbeidsveiledning (ABV). Prestene får også dekt opphold på retreat. Driften på samtalesenteret Stallen inngår også i budsjettet.

Det er budsjettert med vikar der prestene har lengre fravær, for eksempel ved studiepermisjoner eller der prester tar på seg oppdrag for fellesskapet. Livsfasetiltak dekkes også innenfor budsjetttrammene.

Vi har sett at bruk av sommervikarer kan være rekrutterende til prestatjeneste, samtidig som det avhjelper ferieavviklingen i prostiene. Derfor er det satt av midler til fire sommervikarer.

Gjennom året kan det oppstå behov for ekstra tiltak knyttet til konkrete arbeidstakere. Noen av disse tiltakene kan bli kostbare. Etersom det er uforutsigbart hvilke behov som kan oppstå i løpet av kommende budsjettår, er det ikke budsjettert med slike tiltak. Disse tas eventuelt inn i revidert budsjett eller dekkes gjennom omdisponering av budsjettposter.

Budsjettnotat frå Felles økonomieining (FØ)

Følgende budsjettnotat er utarbeidet av Felles Økonomienhet i samarbeid med den administrative ledelsen ved bispedømmekontoret:

260 – Stavanger bispedømmeråd – budsjett 2021

Samandrag

For 2021 har Stavanger fått tildelt kr 156 789 000. Det er då lagt inn full effekt av ny fordelingsnøkkel. For Stavanger utgjør det kr 4 178 000. Tildelinga er løns- og prisjustert med 2,68%. For å kunna leggja fram eit budsjett i balanse er det lagt inn innsparing på kr 950 000. Til samanlikning var det for 2020 lagt inn innsparing på kr 1 119 000.

Den totale tildelinga på kr 156 789 000 er fordelt mellom drift og tilskot:

- Drift – budsjettgruppe 1: kr 105 227 000
- Tilskot – budsjettgruppe 2: kr 51 562 000

I taloppsettet for drift (s.3) er tala i kolonne B2020 (Budsjett2020) tal frå endeleg budsjettversjon, innlest ultimo mars 2020. Kolonne R10.2020 er rekneskap pr oktober.

Prognosen for 2020 (rekneskap pr 30.09.20) forventar eit mindreforbruk på drift (gruppe 1A).

Årsresultat 2020 må takast stilling til når det ligg føre.

Budsjettekniske føresetnader:

Felles økonomieining har fastsatt budsjettekniske føresetnader som vert lagt til grunn i budsjettarbeidet 2021, dette er standarder på nasjonalt nivå.

- *Løn faste stillingar:*

Det vert fullbudsjettert med det antal årsverk bispedømmet har, både for administrasjon og presteskap.

- For fast ansatte er det budsjettert med reell årsløn og stillingsprosent, med tillegg av feriepengar og arbeidsgjevaravgift.
- For vakante stillingar er det budsjettert med fastsatt årsløn etter stillingstype (prost, sokneprest, kapellan/prostiprest, rådgjevar), med tillegg av feriepengar og arbeidsgjevaravgift.

- I Vakante stillingar kan det vera tilsatt vikar, men så lenge det ikkje er ein fast tilsatt i stillinga vert det i budsjettet kategorisert som vakant.
- *Løn til vikarer:*
 Dette vil vera stillingar som kjem i tillegg til full bemanning
 - Det er lagt inn budsjett for 4 sommarvikarer.
- *NAV-refusjonar (konto 5800 – 5860):*
 Det er ikkje budsjettert med NAV-refusjonar (Sjuka- og foreldrepengar). Det vart heller ikkje gjort i 2020.
 - Rekneskap 2018: kr 2 395 000
 - Rekneskap 2019: kr 1 730 000
 - Hittil i år (pr nov): kr 1 925 000

NAV-refusjonar gjev handlingsrom til å ta inn vikarer.

Arbeidsgjevarperioden er fortsatt 16 dagar.

Maksgrense for NAV-refusjonar er 6G – for 2020 tilsvarar det kr 608.000. Grunnbeløpet (G) er pr 01.05.20 kr 101 351.

- *Tilleggs løn presteskapet:*
 Gjeld tilleggs løn etter arbeidstidsavtale for prestane.
- *Innsparing:*
 Innsparing, kr 950 000, er lagt inn på konto 5000 på koststad 4100 – Fellesutgifter prester, flatt periodisert. Det utgjer kr 79 170 pr måned.
- *Lønsoppgjjer 2021:*
 Årets tildeling til bispedømmeråda er løns- og prisjustert. Dermed må bispedømmeråda setja av ein pott til lønsoppgjjeret 2021. For Stavanger utgjer det kr 2 720 000, periodisert mai – desember.

Budsjettering av løn og godtgjersler

I førebels budsjett 2020 er ovannemnde føresetnader lagt til grunn. I dialog med stiftsdirektør er det budsjettert med følgjande årsverk for Stavanger bispedømme:

Eining	Årsverk	Vak. årsv.	Årsverk totalt	Herav frikjøp/avtaler
Bispedømmekontoret	14,25	0	14,25	0,65
4210 - Stavanger domprosti	12,55	2	13,55	0,2
4220 - Ytre Stavanger prosti	11	1	12	1,75
4230 - Tungenes prosti	10,2	1	11,2	0,5
4240 - Sandnes prosti	13,5	2	15,5	0,8
4250 - Ryfylke prosti	8	0	8	0
4260 - Dalane prosti	6	0	6	0
4270 - Jæren prosti	12,3	3	15,3	0,5
4280 - Haugaland prosti	13	0	13	0,2
4290 - Karmøy prosti	9	0	9	0,3
Herav spesialprestar	(4,4)	0	(4,4)	
TOTALT	109,8	9	118,8	4,9

Årsverk totalt har ein auke på 3 samanlikna med 2020. Avtaler viser ein total auke på 0,7. Stavanger har fått til mange avtaler med fellesråd/sokn, og får på den måten meir presteteneste.

Budsjettering av drifts- og reisekostnader

Budsjettforslaget er i all hovudsak ei vidareføring av 2020-aktiviteten, men det er tatt omsyn til påverknad av corona 1.halvår. Det har vert dialog med stiftsdirektør og dei to avdelingsleiarane, og planlagt aktivitet er tatt inn i budsjettet.

Det er lagt inn kr 200 000 i tilskot til Kirkelig Dialogsenter Stavanger (KDS). Beløpet er lagt i kontogruppe 46xx – Tilskudd til menigheter og fellesråd.

260 - Stavanger bispedømmeråd			
Budsjettforslag 2021 - budsjettgruppe 1 - Drift			
	R10.2020	B2020	B2021
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig (varer og tjenester)		0	0
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-112 700	-514 000	-96 000
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-25 102	0	0
3xxx - Andre inntekter	-297 530	-335 000	-100 000
Sum inntekter	-435 332	-849 000	-196 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	40 000	0	200 000
Sum tilskudd mv	40 000	0	200 000
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	61 740 797	76 563 683	81 072 696
5005 - Diverse tillegg	2 298 894	1 865 833	1 841 436
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 992 180	1 026 773	1 332 269
53xx - Honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	427 852	813 118	693 325
540x - Arbeidsgiveravgift	9 030 364	11 210 221	11 857 874
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 433 504	0	0
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	278 793	715 000	640 000
5999 - Refusjon lønnskostnader	-97 792	-3 250 000	-2 900 000
Sum Lønn og godtgjørelser	74 237 585	88 944 628	94 537 600
60xx - Avskrivninger	135 077	111 000	111 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2 541 506	2 391 400	2 449 400
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	67 641	70 000	70 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	308 546	280 000	65 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	24 098	0	0
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	3 815	0	0
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	687 500	425 000	240 000
6796 - Flytting	79 474	200 000	200 000
6797 - Annen bistand	1 170 000	1 200 000	1 200 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	211 288	266 000	400 000
6860 - Møter, kurs og seminarer mm	906 831	3 962 000	3 365 000
69xx - Telefon, porto mv	74 213	22 000	7 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	6 209 989	8 927 400	8 107 400
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	1 528 022	3 212 000	2 470 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	49 244	75 000	100 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	62 100	38 000	8 000
77xx - Annen kostnad	24 050	100 000	0
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	1 663 415	3 425 000	2 578 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	-277	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	-277	0	0
TOTALT	81 715 381	101 550 898	105 227 000

Tilskot - budsjettgruppe 2:

Tilsvarende som til drift er tilskot prisjustert med 2,68%.

OVF-tilskot er videreført på 2020-nivå. Tilskot totalt vert som følger:

Koststad	B2019	B2020	B2021
5110 - Tilskudd trosopplæring	32 368 000	33 242 000	34 133 000
5120 - Tilskudd diakoni	6 350 000	6 526 000	7 630 000
5130 - Tilskudd undervisning	8 631 000	8 864 000	9 102 000
5140 - Tilskudd kirkemusikk	150 000	150 000	140 000
5160 - Tilskudd OVF	457 000	557 000	557 000
TOTALT	47 956 000	49 339 000	51 562 000

Tilskot er periodisert til 1.halvår i tråd med slik tilskota er forventa utbetalt.

For 2020 vil Stavanger ha utbetalt alt av tilskot – det er altså ikkje mindreforbruk å overføre til 2021.

Delegering av budsjett

Stiftsdirektør har delegert budsjett til dei to avdelingsleiarane i Stavanger; avdelingsleiar kyrkjefag og avdelingsleiar HR og administrasjon, styrt på koststad.

Kvalitet på økonomirapporter

Kvaliteten på framtidige økonomirapporter avhenger av rett kontering av rekneskap.

Budsjettansvarlege i Stavanger; stiftsdirektør, avdelingsleiar HR og administrasjon, og avdelingsleiar kyrkjefag, er ansvarlege for rett kontering i samsvar med budsjett.

Første økonomirapport frå FØ vil vera etter 1.kvartal 2021.

Årsrekneskap 2020 vil vera avslutta innan 1.mars.

Felles økonomieining / Bergen, 03.12.20

Solfrid Rong

Controller

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd vedtar fremlagt budsjett for år 2021.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	17/02948-51	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
74/20	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	15.12.2020

Endring av møtedato for Stavanger bispedømmeråd i år 2021

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har tidligere fastsatt følgende møtedatoer i år 2021:

Tirsdag 5. januar
 Tirsdag 23. februar
 Mandag 22. mars
 Tirsdag 1. juni
 Tirsdag 24. august
 Tirsdag 21. september
 Tirsdag 2. november
 Tirsdag 14. desember

Det foreligger behov for å endre møtedatoen 5. januar.

Det foreslås at møtedato endres til 3. februar kl. 10.30, eller eventuelt til 29. januar.

Det kan vurderes om møtet 23. februar skal avlyses.

Forslag til vedtak

Tidligere fastsatt møtedato for Stavanger bispedømmeråd endres fra 5. januar 2021 til 23. februar 2021.



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	102	20/04797-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	15.12.2020

Årsplan 2021

Saksorientering

I denne saka får bispedømmerådet Årsplan 2021 til orientering.

Årsplanen er strukturert etter nasjonale og regionale mål og indikatorar. Han følgjer ein metodikk for risikostyring som ligg til grunn for bruk av statlege tilskot. Meir om metodikken står i sjølve planen.

Bispedømmerådet drøfta satsingsområde i årsplan 2021 i november. Mellom anna er det derfor kome med ein refleksjon og nokre tiltak for å vera kyrkje i pandemi-tida. Det ligg også eit eige punkt om satsing på unge vaksne som er nytt. Dette arbeidet er nytt som eige prosjekt, men tanken er at desse tiltaka skal vera starten på ei satsing.

Tidlegare har Samarbeidsrådet for menighet og misjon hatt eigen årsplan, som misjonsrådgevaren har brukt i arbeidet sitt. Når desse organisasjonane ikkje lenger finansierer rådgevarstillinga og det går mot at misjonsrådgevaren vil vera fullt ut kyrkjeleg finansiert, er det naturleg å ta misjon inn som eit satsingsområde i bispedømmet sin generelle årsplan.

Det er ei hensiktsmessig arbeidsfordeling at Kyrkjemøte og bispedømmeråd peikar på viktige satsingsområde og at det er administrasjonen som set opp konkret tiltaksplan. Sjølv om årsplanen derfor kjem til orienteringssak og ikkje krev vedtak, vil det likevel vera nyttig med ein samtale i rådet om den konkrete planen for 2021.

Meir enn vanleg har 2020 vore eit år med raske endringar i situasjonen. Årsplanen vil også kunne endrast på vegen og bispedømmerådet vil bli orientert viss det kjem endringar det er naturleg å orientera om eller ta opp i rådet.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet tek årsplan 2021 til orientering.



DEN NORSKE KYRKJA
Stavanger biskop og bispedømmeråd

Årsplan 2021

Meir himmel på jorda



Innhold

A:	<u>VISJON, STRATEGI OG FOKUS</u>	18	<u>3.2. KYRKJE FOR BARN OG UNGE</u>
2	OM ÅRSPLANEN	18	Oppslutning om trusopplæring
3	KYRKJEMØTET SIN VISJON	19	Ungdom
5	MÅL- OG RESULTATINDIKATORAR	20	Unge vaksne
6	BISPEDØMMET SIN STRATEGI	21	3.3. TRUSOPPLÆRING FOR VAKSNE
7	RESULTAT I 2019	22	3.4. INKLUDERANDE KYRKJELIV
7	KYRKJE I PANDEMI	23	3.5. SAMISK KYRKJELIV
8	OVERORDNA RISIKOVURDERING		
9:	<u>TILTAK I 2020.</u>	24	4: KULTUR OG SAMFUNNSENNGASJEMENT
9	1: GUDSTENESTELIV	24	KYRKJELEG KULTURVERKSEMD
	GUDSTENESTEDELTAKING	25	OPNE KYRKJER
10	2: KYRKJELEGE HANDLINGAR	26	PILEGRIM
10	DÅP	27	KYRKJA ER SYNLEG I DET OFFENTLEGE ROMMET
11	KONFIRMASJON	28	KYRKJE I SOSIALE MEDIUM
12	VIGSEL	29	KYRKJE-SKULE-SAMARBEID
13	GRAVFERD	30	MISJON
14	3: UTVIKLING I KYRKJELYDANE	31	RELIGIONSIALOG
14	<u>3.1. DIAKONI</u>	31	5: ORGANISASJON
14	Diakoni i kyrkjelydane og samfunnet	31	PERSONALARBEID
15	Frivillig medarbeidarskap	32	REKRUTTERING
16	Diakonal betjening	33	REDUKSJON I ADMINISTRATIV RESSURSBRUK
17	Nye i Noreg		

Om årsplanen

I årsplanen beskriv Stavanger biskop og bispedømmeråd korleis ein vil nå viktige mål for kyrkja si verksemd i 2021.

Desse måla kjem frå to hovudkjelder.

Kyrkjerådet fastset mål og nøkkelindikatorar for kyrkja. Desse måla følgjer Kyrkjemøtet sitt visjonsdokument, om meir himmel på jord.

Kyrkjemøtet vedtok eit oppdatert visjonsdokument i 2018, og Kyrkjerådet har vedteke oppdaterte mål og resultatindikatorar i tråd med dette. Den reviderte årsplanen for 2021 følgjer desse.

Årsplanen inneheld også nokre egne, regionale satsingar ut frå bispedømmerådet sin tradisjon og strategi.

Ei utfordring i planarbeidet er at 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.

- ✓ **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.**

KYRKJEMØTET SIN VISJON

Meir himmel på jorda

Kyrkja vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus ved å vere

- *vedkjennande*: Vi vedkjenner trua på og tilber den treeinige Gud saman med den verdsvide kyrkja.
- *open*: Vi er eit fellesskap prega av likeverd, deltaking og respekt for mangfald.
- *tenande*: Vi viser miskunn, fremjar rettferd og vernar om skaparverket.
- *misjonerande*: Vi vitnar om Jesus Kristus lokalt og globalt.

I perioden 2019–2021 skal vi arbeide for at:

1 - Gudstenestelivet blomstrar.

2 - Fleire søker dåp og trusopplæring.

3 - Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkja sitt liv.

4 - Kyrkja engasjerer seg i samfunnet.

5 - Fleire finn sin plass i kyrkjeleg arbeid.

6 - Kyrkja skaper trygge rom.

7 - Kyrkja har ein demokratisk og velfungerande organisasjon.

1 - Gudstenestelivet blomstrar:

- Gudstenesta gir eit møte med det heilage, med Gud.
- Gudstenesta er eit ope, deltakande og inkluderande fellesskap.

- Gudstenesta knyter oss til den verdsvide kyrkja.
- Kyrkja har vigslar der vi feirar kjærleiken, og ber om Guds signing over ekteskapet.
- Kyrkja lar etterlatne møte omsorg og få oppleve ei verdig gravferd.
- Kyrkja varetar og fornyar kyrkjemusikken.

2 - Fleire søker dåp og trusopplæring:

- Medlemmer i Den norske kyrkja ber barna sine til dåpen.
- Alle døypte og tilhøyrande i alderen 0–18 år blir inviterte til trusopplæring som gjer at dei kjenner seg heime i kyrkja, og som gir kunnskap om kristen tru.
- Fleire barn og unge deltar i barne- og ungdomsarbeid i kyrkjelyden og i dei frivillige organisasjonane som er knytte til kyrkja.
- Konfirmasjonstida gir fellesskap og næring til tru og liv.
- Kyrkja legg til rette for menneske med funksjonsnedsetting.
- Aldersgruppa 18–30 år erfarer at kyrkja er relevant, livsnær og tilgjengeleg.
- Kyrkja har trusopplæring for vaksne.
- Kyrkja deler evangeliet gjennom ord, nærvær og handling, lokalt og globalt.
- Samisk kyrkjeliv er livskraftig og likeverdig og i stadig fornying og utvikling. Samisk språk og kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.
- Kvensk språk og kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.
- Teiknspråket og døve sin kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.

3 - Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkja sitt liv:

- Kyrkja skaper rom for ulike uttrykk gjennom kunst og kultur, særleg for unge.
- Kyrkja arbeider målretta med rekruttering innan kyrkjemusikk.
- Kyrkja er ein relevant samarbeidspartner for kulturlivet elles.
- Kyrkja som kulturarena er ein berebjelke i folkekyrkja sin plass i samfunnet.
- Kyrkja er ein aktiv forvaltar av salmeskatten.

4 - Kyrkja engasjerer seg i samfunnet:

- Kyrkja fremjar menneskeverd, fred, menneskerettar og vern om skaparverket.
- I samarbeid mellom kyrkjelydar og diakonale institusjonar fremjar kyrkja omsorg, rettferd og respekt.
- Kyrkja stimulerer menneske til aktivt samfunnsengasjement.
- Kyrkja samarbeider med styresmakter, livssynssamfunn og ulike organisasjonar i sitt samfunnsoppdrag.
- Kyrkja er aktiv og synleg i media.
- Kyrkja styrkjer samarbeidet med skolar og barnehagar.
- Kyrkja oppsøker og tilbyr fellesskap til dei som er nye i Noreg.
- Kyrkja fremjar religionsdialog lokalt, regionalt og nasjonalt.

5 - Fleire finn sin plass i kyrkjeleg arbeid:

- Kyrkja inspirerer til deltaking i frivillig teneste.
- Kyrkja sikrar gode arbeidsforhold for sine frivillige og tilsette.
- Kyrkja styrkjer rekruttering til kyrkjeleg utdanning.
- Kyrkja medverkar til at fleire søker kyrkjelege stillingar.

6 - Kyrkja skaper trygge rom:

- Alle menneske har ukrenkeleg verdi.
- Kyrkja deltek i arbeid mot undertrykking og alle former for vald og overgrep.
- Kyrkja fremjar språk for, og samtale om, grenser, makt og seksualitet.
- Kyrkja deltek i #metoo-bevegelsen, #torsdagerisvart og tilsvarande.

7 - Kyrkja har ein demokratisk og velfungerande organisasjon:

- Kyrkja har demokratiske ordningar som sikrar at ho blir styrt i samsvar med grunnlaget sitt og ønska til kyrkjemedlemmene.
- Kyrkja styrkjer ungdomsdemokratiet, særleg lokalt og regionalt.
- Kyrkja arbeider fram ei kyrkjeordning som varetar både lokal tilknytning og heilskapleg styring.

MÅL- OG RESULTATINDIKATORAR

Mer himmel på jord - resultatmål og nøkkelindikatorer for BDR og KR 2019-2021		Datagrunnlag:
Strategiske mål:	Resultatmål:	Nøkkelindikator:
	Vekst i antall deltakere pr gudstjeneste	Gudstjenestedeltakelse / gudstjenestefrekvens
	Flere velger kirkelig vigsel	Antall vigslar
1. Gudstjenestelivet blomstrer	Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe. Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet.	Antall kirkelige gravferder
	Oppslutningen om dåp holdes oppe.	Antall menigheter som inkluderer samisk språk i lokal gudstjenesteordning
2. Flere søker dåp og trosopplæring	Oppslutningen om trosopplærings tiltakene er stabil.	Antall doppte barn
	Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe.	Deltakerandel i utvalgte, landsomfattende tiltak
3. Kunst- og kulturuttrykk er en del av kirkelivet	Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangement i kirken	Konfirmerte av doppte 15-åringar
	Flere åpne kirker	Antall deltakere på konserter/kulturarrangement i kirken
	Flere menigheter med diakonal betjening	Antall åpne kirker
	Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge	Andel menigheter med diakonal betjening
	Arbeid med religionsdialog styrkes.	Antall menigheter med tilbud ifm integreringsarbeid
4. Kirken engasjerer seg i samfunnet	Kirkens digitale nærvær øker.	Antall fora for religionsdialog
	Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom.	Antall SoMe-kanaler. Antall følgere pr kanal og poster pr uke pr kanal
	Samarbeidet kirke/skole styrkes.	Antall artiklertreff på 'Dnk' i radio, TV, print, nettviser.
	Rekruttering til vigselde stillinger styrkes.	Antall frokostseminar/annet skolegudstjenester
5. Flere finner sin plass i kirkelig arbeid	Flere engasjerer til frivillig tjeneste i kirken.	Antall vigslar
	Kirkelige medarbeidere trives i jobben.	Antall frivillige
	Tilbud for unge i menighetene styrkes.	Medarbeiderundersøkelser / sykefravær
6. Kirken har en demokratisk og vel-fungerende organisasjon	Oppslutning om kirkevalg oppmertholdes. Reduksjon i administrative kostnader.	Antall deltakere på tilbud for 13-17år/18-30år
		Valgdeltakelse
		Medlemsregisteret
		Regnskap for rettssubjektet

BISPEDØMMET SIN STRATEGI

Mer himmel på jord

Strategi for Stavanger bispedømme 2019-2021

Vi vil være en kirke som

TROR

Vi vil inspirere til å søke kilder til tro og møte lengsel

- ❖ Skape rom for bønn, refleksjon, stillhet og estetikk som setter oss i forbindelse med noe større enn oss selv
- ❖ La Bibelen bli brukt aktivt
- ❖ Invitere til gudstjenester, dåp og hellige handlinger som åpner for erfaringer av Guds nærvær i menneskers liv.

BRYR SEG

Vi vil se, engasjere oss og vise omsorg gjennom å

- ❖ Være til stede for mennesker i krevende livssituasjoner og de som opplever utenforskap
- ❖ Være til stede lokalt, bl.a. gjennom samarbeid med organisasjoner og det offentlige
- ❖ Skape endring i møte med klimatrusselen
- ❖ Tilby flere møteplasser for ungdom og unge voksne

ÅPNER

Vi vil være en kirke med rom for alle gjennom å

- ❖ Åpne kirkene
- ❖ Styrke medlemmenes tilknytning til kirken
- ❖ Satse på kirkelig kulturvirksomhet
- ❖ Styrke kirkens nærvær i sosiale medier og i det offentlige rommet

DELER

Vi vil være engasjerte, livsnære og tydelige formidlere gjennom å

- ❖ La barn og unge vokse i tro, få ressurser til livsmestring og utfordres til engasjement
- ❖ Bruke et mangfold av uttrykk
- ❖ Ta menneskers liv, spørsmål, lengsel og erfaringer på alvor.
- ❖ Skape engasjement for misjon, religionsdialog og globalt fellesskap

INVITERER

Vi vil skape gode fellesskap gjennom å

- ❖ Fremme god samarbeidskultur
- ❖ Legge grunnlag for rekruttering, trivsel og vekst
- ❖ Bidra til gode prosesser i arbeidet med ny organisering
- ❖ Inspirere til frivillig medarbeiderskap



DEN NORSKE KIRKE
Stavanger bispedømme

RESULTAT I 2019

I «Vurdering av framtidssikter» i årsrapport for 2019 peika me særleg på desse områda som strategisk viktige:

Kyrkjelege handlingar og gudstenester

- oppslutning om dåp
- god forkynning
- halda på oppslutninga om gravferd

Kyrkjelydsarbeid

- Frivillig medarbeidarskap
- Trusopplæring
- kyrkjeleg verksemd blant ungdom

Samfunnsengasjement

- gjera kyrkja synleg som ein viktig samfunnsaktør, i stort og lokalt.
- kyrkjeleg kommunikasjon
- diakonal praksis

Me ønskjer oss ei kyrkjeleg organisering som gjev eit levande og sterkt lokalt kyrkjelydsarbeid med god kvalitet, støtta av tenlege og kostnadseffektive administrative strukturar, i ei kyrkje som kan stå fram som samla i møte med medlemmane.

KYRKJE I PANDEMI

Frå 12. mars 2020 har samfunnet vore prega av tiltak mot smittevern. Dette har hatt store ringverknader, også for kyrkja.

I desember 2020 er vaksinar på veg, men me tek høgd for at smitteverntiltak vil setta grenser for i kva grad folk kan samlast også våren 2021. Dette gjev ein reell risiko for at tiltak kan måtte bli gjennomført digitalt, avlysast eller utsettast.

Nokre tiltak som er covid-19-spesifikke står under dei ulike områda i årsplanen. Nokre går også på tvers av ulike satsingsområde

- Bidra til at kyrkjelydar er kjende med og tilpassar verksemda til gjeldande smitteverntiltak
- Bruka ressursar fleksibelt inn mot den situasjonen som gjeld til ein kvar tid.
- Oppmuntra til kreativitet, ivaretaking og samhald i krevjande tider.

OVERORDNA RISIKOVURDERING

Det er nytt i denne årsplanen at me vurderer risiko samla for kvart mål og ikkje for kvart einskild tiltak. Dette gjev eit samla bilete av risikosituasjonen. Me har også presisert korleis me tolkar dei ulike nivåa av risiko.

Dette kan hjelpe oss å prioritera. Når me ser på dei ulike områda i årsplanen, så har desse svært høg risiko:

- Dåp
- Trusopplæring for vaksne
- Rekruttering
- Unge vaksne
- Kyrkjeleg gravferd

Dette vil seia at om ein når desse måla eller ikkje vil ha stor innverknad på korleis situasjonen for kyrkja vil vera framover. Trusopplæring for vaksne og vaksne si tilknytning til kyrkja slår inn på mange andre område.

Desse områda har høg risiko, noko som vil seia at med mindre ein set inn tiltak vil ein truleg ikkje nå viktige mål:

- Gudsteneste
- Konfirmasjon, trusopplæring og ungdom
- Nye i Noreg
- Kyrkjeleg kommunikasjonsarbeid

Her er risikovurderinga middels, det vil seia at me vurderer situasjonen som relativt stabil, men likevel slik at tiltak er nødvendig.

- Vigsel
- Diakoni
- Frivillig medarbeidarskap
- Inkluderande kyrkjeliv, samisk kyrkjeliv, religionsdialog og pilegrim
- Kyrkje-skule-samarbeid
- Kyrkjeleg kulturverksemd, opne kyrkjer og kyrkje i det offentlege
- Personalarbeidet og administrativ ressursbruk

Ein kan merka seg at det ikkje alltid er samsvar mellom kyrkjelege tradisjonar og kor risikoen er størst her og nå. Ein av årsakene til høg risiko kan nettopp vera at tradisjonen ikkje tilseier klar satsing på eit område, slik at det tek tid for organisasjonen å snu seg rundt. Der risikoen er høgast er det sett i gang prosessar, men ein har enno ikkje fått resultat som tilseier at risikosituasjonen er betra.

1. GUDSTENESTELIV

GUDSTENESTEDELTAING				
NASJONALT MÅL		VEKST I TALET PÅ GUDSTENESTEDELTAINGARAR		
INDIKATOR		GUDSTENESTEDELTAING OG GUDSTENESTEFREKVENS		
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 SUKSESSFAKTORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Gudstenestene har svekka oppslutning, særleg blant unge. Det finst sprikande ønske for korleis gudstenester skal vera Det er vanskeleg å rekruttera nye, faste gudstenedeltakarar 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på gudstenester Invitasjonar til nye, inn i inkluderande gudstenedefelleskap Tilbod til barn i samband med gudstenedesta 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Prosjekt om gudstenester for barn og familiar	Opna fleire gudstenester for barn og familiar	Vår 21	Haust 22
2	Innføring av revidert ordning for hovudgudstenedesta	Gode rammer for lokal gudstenedefeiring	2020	Vår 21
3	Tilby digitale gudstenester	Kyrkjeleg nærvær på nett som gjev auka oppslutning	Vår 20	Kontinuerleg
4	Kurs for leke gudstenedeleiarar	Gje fleire stemmer rom i gudstenedesta	Haust 20	Haust 20
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Høg	Høg	Høg	Høg	Me kan ikkje setta sannsynlegheita for å ikkje nå målet ned til middels før me ser teikn på vekst og måloppnåing. Me trur desse tiltaka er ein god måte å jobba med dette på i 2020.

2. KYRKJELEGE HANDLINGAR

DÅP				
NASJONALT MÅL		Å HALDA OPPE OPPSLUTNINGA OM DÅP		
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 SUKSESSFATORAR)		
<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 Større grupper har svekka tilknytning til kyrkja 		<ul style="list-style-type: none"> møte folk på ein reflektert og inkluderande måte i dei møtepunkta me har Kommunikasjonsarbeid som gjer at folk blir motiverte til å døypa Kyrkjelydane kjenner eiga dåpsopplutning og er motiverte for dåpsarbeid 		
TILTAK OG PROSJEKT		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Kommunikasjonsarbeid med fokus på dåp	Fleire vel dåp	Vår 21	Kontinuerleg
2	Dåpssamtalen – eit nytt verktøy: implementering i kyrkjelydane	Høgare kvalitet på dåpssamtalen.	2019	Haust 21
3	Fokus på dåp i utviklingssamtalar i trusopplæringa	Sikre breiare eigarskap til dåp	Vår 21	Vår 21
4	Fokus på dåp i møtepunkt med kyrkjelydane, til dømes i møte med prostia	Motivasjon til utvikling av arbeidet med dåp i kyrkjelydane	Vår 21	Haust 21
5	Dåpslunsj - fokus på dåpsteologi og dåpspraksis	Høgare kompetanse blant tilsette om kor viktig dåpen er for trua og livet	2021	2021
6	Oppmuntra eit utval av kyrkjelydar til samordna drop-in dåp	Gjere seg erfaringar som kan motivera andre kyrkjelydar til å prøva det same	Vår 21	Haust 21
RISIKOVURDERING DÅP				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Svært høg	Svært høg	Høg	Svært høg	
Risikovurderinga viser at dette er eit område som er svært viktig og må prioriterast høgt.				

KONFIRMASJON

NASJONALT MÅL		Å HALDA OPPSLUTNINGA OM KONFIRMASJON OPPE			
INDIKATOR		KONFIRMERTE AV DØYPTE 15-ÅRINGAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		La unge voksa i tru, få ressursar til livsmeistring og utfordrast til engasjement			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
Oppslutninga om konfirmasjon er ikkje sjølvst. Rundt 15 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	Fremme kyrkjeleg konfirmasjon i bispedømmet - kommunikasjonsarbeid		At flest mogleg 14-åringar vel kyrkjeleg konfirmasjon	Vår 21	Vår 21
2	Gjera rapporten frå arbeidet med konfirmantplanane kjend i ulike samanhengar, til dømes på rådgjevarsamling og i Kyrkjerådet. Fylgja opp innhaldet i rapporten.		Me trur at arbeidet med konfirmantplanane har gitt oss verdifull kunnskap om korleis kyrkjelydane arbeider med konfirmasjon. Dette trur me andre og kan ha nytte av å kjenne til for å utvikle arbeidet vidare.	2020	2021
3	Fokus på formidlinga i konfirmasjonsundervisninga – etablere arbeidsgruppe.		Formidling som treff konfirmantane og gjer dei ei god oppleving av konfirmanttida.	2021	2022
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	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.	
Høg	Høg	Middels	Høg		

VIGSEL

NASJONALT MÅL		FLEIRE VEL KYRKJELEG VIGSEL		
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	2021
2	Kommunikasjonsarbeid.	Gjera vigsel i kyrkja kjent så fleire vil koma.	2021	2021
3	Tilby enkle vigslar i kyrkjeleg regi	Fleire kyrkjelege vigslar	2021	2021
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Svært høg	Middels	Høg	Middels	
Det trengst tiltak for å auka oppslutninga om kyrkjeleg vigsel. Kyrkja anerkjenner også andre former for vigsel, men ønsker at fleire brukar kyrkja.				

GRAVFERD

NASJONALT MÅL		Å HALDA OPPE OPPSLUTNINGA OM KYRKJELEG GRAVFERD			
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.			
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 befolkinga 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	2020	2021	
2	Møte med gravferdsbyrå	Godt samarbeid med gravferdsbyrå	2020	2021	
3	Setta forkynning i gravferd på dagsorden blant prestar	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		

3. UTVIKLING I KYRKJELYDANE

3.1. DIAKONI

DIAKONI I KYRKJELYDANE OG SAMFUNNET				
NASJONALE MÅL		FLEIRE KYRKJELYDAR UTVIKLAR PLAN FOR DIAKONI,		
INDIKATOR		TALET PÅ KYRKJELYDAR MED GODKJENT PLAN		
BISPEDØMMETS STRATEGI		Vera til stades i krevjande livssituasjonar, skapa endring i møte med klimatrusselen, fokus på livsmestring		
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 2021	2021
2	Støtta kyrkjelydar i å revidera diakoniplan i lys av planen som blei vedteken i Kyrkjemøtet i 2020	Oppdaterte diakoniplanar	Kontinuerleg	Kontinuerleg
3	Nytta Hauge-jubileet til å setta fokus på menneskeverd, mikrofinans og fattigdomsproblematikk.	Styrka diakonal kyrkjeforståing og kreativitet	Haut 2020	2021
4	Samarbeid med fylkeskommunen om forebygging av sjølv mord	Kyrkjeleg kompetanse og innsats for forebygging	Vår 2020	2021
5	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	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	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.
Middels	Middels	Låg	Middels	

FRIVILLIG MEDARBEIDARSKAP

NASJONALT MÅL		FLEIRE BLIR ENGASJERTE I FRIVILLIG TENESTE I KYRKJA			
INDIKATOR		TALET PÅ FRIVILLIGE			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Inspirera til frivillig medarbeidarskap og fremma god samarbeidskultur.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<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	Felles prosjekt for å førebu frivillighetsår i 2022		Fleire frivillige	Vår 21	2022
2	Legge til rette for deltaking på kurs om frivillig medarbeidarskap		Auka kompetanse på rekruttering og oppfølging	Vår 21	2021
3	Fokus på medarbeidarskap i trusopplæringsreforma, m.a. gjennom utviklingsamtalar/minikurs i planutvikling .		Fleire frivillige	Vår 21	Vår 21
4	Gjera forskning på kyrkjeleg frivilligheit kjent for leiarar		Betre kvalitet på tilrettelegging for frivillig arbeid.	2021	2021
5	Henta inn og dela gode erfaringar med organisering av frivillige i kyrkjelydar, t.d. gjennom fagdag		Betre oppfølging av frivillige	2020	2021
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	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.	
Middels	Høg	Middels	Høg		

DIAKONAL BETJENING

NASJONALT MÅL		FLEIRE KYRKJELYDAR MED DIAKONAL BETJENING			
INDIKATOR		PROSENTDEL KYRKJELYDAR MED DIAKONAL BETJENING			
BISPEDØMMETS STRATEGI					
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)			
<ul style="list-style-type: none"> Mange kyrkjelydar har ikkje diakonstillingar Diakonale prosjekt manglar nokon som kan ta ansvar 		<ul style="list-style-type: none"> Tildeling til diakoni frå Kyrkjerådet Tildeling til diakoni frå kommunane Innsamla ressursar til diakoni 			
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING	
1	Utfordra diakonarbeidarar til å gå inn i eit utdanningsløp for å bli vigsla til diakon	Fleire kyrkjelydar får diakonal betjening	2020	Kontinuerleg	
2	Støtta opp om arbeid med å tilby diakonutdanning i Stavanger	Kortare veg til å bli diakon for folk frå denne regionen	2020	2021	
3	Fokus på samarbeid med kommunar på visitasar	Fleire diakonstillingar	Kontinuerleg	Kontinuerleg	
4	Plan for å støtta kyrkjelydar i å synleggjera diakoni for kommunane	Kommunal støtte til kyrkjeleg diakoni	Vår 2021	2021	
5	Delta i samarbeid med Stavanger kyrkjelege fellesråd om felles diakoniplan for fellesrådsområdet.	Strategisk diakonisatsing i Stavanger, m.a. i lys av bærekraftsmåla.	Haut 2020	Vår 2021	
6	Følgja opp nye ressursar til diakonistillingar	Vidareutvikling av diakonien	2019	2021	
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Det finst vilje til å satsa meir på diakoni og mange potensielle prosjekt. Det gjer at risikovurderinga blir middels. Alvorsgrada er høg, sidan dette er viktig og behova store.	
Middels	Høg	Middels	Høg		

NYE I NOREG

NASJONALT MÅL		FLEIRE KYRKJELYDAR TILBYR FELLESSKAP TIL NYE I NOREG			
INDIKATOR		TALET PÅ KYRKJELYDAR MED TILBOD OM INTEGRERINGSARBEID			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Vera til stades for menneske i krevjande livssituasjonar og dei som opplever utanforskap. Skapa globalt fellesskap.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)			
<ul style="list-style-type: none"> • Det er for svak kontakt mellom Den norske kyrkja og nye i Noreg • Mange nye hører til andre kyrkjesamfunn eller andre trussamfunn. 		<ul style="list-style-type: none"> • God kontakt med flyktingetenesta i kommunen • frivillige som vil engasjere seg • Kjennskap til moglege, gode arbeidsformer 			
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING	
1	Fagdag med fokus på nye i Noreg	Fleire tiltak og god kvalitet	2021	2021	
2	Kontakt med KIA – Kristent Interkulturelt Arbeid	Betre kontakt med nye i Noreg	Kontinuerleg	Kontinuerleg	
3	Prosjekt med humanitære korridorar	Konkret arbeid for å få fleire flyktningar til Noreg	2020	2022	
4	Delta i samarbeidsrådet for trus- og livssynssamfunn	Kontakt med leiarar i innvandramiljø	Kontinuerleg	Kontinuerleg	
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Dette er ei stor utfordring, der me håpar på positiv utvikling over tid.	
Høg	Høg	Middels	Høg		

3.2. KYRKJE FOR BARN OG UNGE

OPPSLUTNING OM TRUSOPPLÆRING				
NASJONALT MÅL		STABIL OPPSLUTNING OM TRUSOPPLÆRINGSTILTAK		
INDIKATOR		DELTAKARDEL I UTVALDE, LANDSOMFATTANDE TILTAK		
BISPEDØMMETS STRATEGI		La born og unge vokse i tru, få ressursar til livsmeistring, og utfordrast til engasjement		
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> • Konkurransse 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 oppslutninga og trusopplæring som kyrkjelydsutvikling.	Kyrkjelydane blir medvitne om oppslutninga om tiltaka og reflekterer rundt dette.	Vår 21	Vår 21
2	Planvurdering – Ryfylke og Karmøy prosti	Skapa utvikling og fornying i planarbeidet	Vår 21	Vår 21
3	Utviklingsprosjekt: Nytt tankegods/verktøy til trusopplæringa og utvikling av barnetru/katekisme	Betre læring og samheng i undervisninga gir betre utbytte for deltakarane.	2021	2021
4	Fokus på kommunikasjon og digitale løysingar i utviklingssamtalar og på samlingar	Betre kommunikasjon og større oppslutning.	Vår 21	Haust 21
5	Arrangera medarbeidardag for kontaktpersonar med fokus på kvalitet i trusopplæringstiltaka.	Bidra til fornying i formidlinga av den kristne trua i tiltaka.	2021	2021
6	Arrangera Forum for trusopplæring for tilsette i bispedømmet	Motivasjon, inspirasjon og fagleg påfyll	Vår 21	Haust 21
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	

UNGDOM

NASJONALT MÅL		STYRKA TILBOD TIL UNGE I KYRKJELYDANE			
INDIKATOR		TALET PÅ DELTAKARAR PÅ TILBOD FOR 13-17 ÅR OG 18-30 ÅR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		TILBY FLEIRE MØTEPlassAR FOR UNGDOM			
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 leiingar 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Utvikla ungdomstinget til å bli inspirasjonskonferanse for ungdom og ungdomsleiarar		Motivasjon, rekruttering og gode råd til kyrkjelydane	2020	Kontinuerleg
2	Fagdag ungdom		Auka kvalitet på ungdomsarbeid	Kontinuerleg	Kontinuerleg
3	Nettverk for ungdomsleiarar og nytilsette ungdomsprestar		Etablera fellesskap for å dela idear og gje motivasjon	2021	Kontinuerleg
4	Møtepunkt med organisasjonane		Auka kvalitet og kraft i satsinga	2019	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Sjølv om det finst ungdomsarbeid som fungerer godt i einiske 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.	
Høg	Svært høg	Middels	Svært høg		

UNGE VAKSNE

NASJONALT MÅL		STYRKA TILBOD TIL UNGE I KYRKJELYDANE			
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 bispedømet.		Få innsikt i behov og moglegheit for etablering av tilbod for unge vaksne.	2021	2021
2	Laga strategi for arbeid retta mot unge vaksne		Gje tydeleg retning og nødvendige prioriteringar i arbeidet med utvikling av tilbod for unge vaksne.	2021	2021
3	Etablere ei arbeidsgruppe		Utvikla forslag på ressursar og konsept som kan nyttast i kyrkjelydar i bispedømet.	2021	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	STØRRE IDENTIFIKASJON MED KRISTEN TRU OG PRAKSIS BLANT MEDLEMMANE			
INDIKATOR	TAL FRÅ MEDLEMSUNDERSØKING			
BISPEDØMMETS STRATEGI	Ta på folk sine spørsmål, lengt og erfaringar på alvor Møte åndeleg lengt ved å skapa rom for bøn, refleksjon, stillheit og estetikk			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<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	Prosjekt i samarbeid med bibelselskapet for å utvikla ressursmaterieill om ulike portalar til Gud og tru i eit folkekyrkjeformat (bok, brosjyre og kyrkje på nett).	Stadfesta tru og gjera kunnskap om kristen tru tilgjengeleg i eit format med potensial til å nå mange.	2019	2021
2	Utarbeida kursopplegg på basis av ressursmateriellet.	Gje kyrkjelydane ein reiskap til å møta dei som har lyst til å læra meir om kristen tru .	2020	2021
3	Implementering av prosjektet "Portalar til Gud" i kyrkjelydane.	Setta kyrkjelydar i stand til å ta opplegget i bruk	2021	2022
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	

INKLUDERANDE KYRKJELIV

REGIONALT MÅL		SIKRA AT MENNESKE MED UTVIKLINGSHEMMING FÅR REELL MOGELEGHEIT TIL Å TA DEL I SIN LOKALE KYRKJELYD. (KM2012)		
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 opplever utanforskap.		
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	Hautttakkefestar i nord- og sørfylket	Knytta lokale tiltak sterkare saman i felles inspirasjon	2021	2021 (årleg)
2	Weekend på Lundheim folkehøgskule Moi, juni 2021	Fellesskap og gode opplevingar for deltakarar og leiarar.	2021	2021
3	Solgården 2022: Marknadsføring, programutvikling, leiartrening	Bygga fellesskap, gje opplevingar og vera kyrkje for menneske med utviklingshemming	2021	2022
4	Leiar-rekruttering, oppfølging og utvikling gjennom rådgjeving, kurs o.a	Utrusta leiarar og auka talet på desse	2021	Kontinuerleg
5	Ungdom i inkluderingsarbeidet – rekruttering og programtenkning	Fornyng og vitalisering – betra samhandling	2020/2021	2022
6	Arbeid for etablering av Familienettverk – nasjonalt og regionalt	Knytta familiar/føresette saman for gjensidig støtte og oppmuntring	2020/2021	2022
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
middels	høg	middels	middels	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 resultatata.

SAMISK KYRKJELIV

NASJONALT MÅL		FLEIRE KYRKJELYDAR INKLUDERER SAMISK SPRÅK I GUDSTENESTELIVET		
INDIKATOR		TALET PÅ KYRKJELYDAR SOM INKLUDERER SAMISK SPRÅK I LOKAL GUDSTENESTEORDNING		
BISPEDØMMETS STRATEGI		Opna for Guds nærvær i menneske sine liv		
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<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 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Gudsteneste 6. februar i Stavanger Domkirke og markering på arrangement i Vår Frelzers menighet i Haugesund	Oppretta ny kontakt og komma i gang med samisk gudstenesteliv.	2020	Kontinuerleg
2	Laga kort video om korleis ein kan lysa velsigninga på samisk	Lokal kompetanse og meir bruk av samiske gudstenesteelement	2020	2021
3	Bruka samiske salmar på samlingar	Bruk av samiske salmar	2020	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Det er planlagt konkrete tiltak, noko som gjer at sannsynlegheit og alvorsgrad blir justert. Det gjenstår framleis å skapa meir medvit om dette i vårt bispedømme.
Høg	Høg	Middels	Middels	

4. KULTUR OG SAMFUNNSENGASJEMENT

KYRKJELEG KULTURVERKSEMD				
NASJONALT MÅL		VEKST I TALET PÅ DELTAKARAR PÅ KONSERTAR OG KULTURARRANGEMENT		
INDIKATOR		TALET PÅ DELTAKARAR PÅ KONSERTAR OG KULTURARRANGEMENT I KYRKJA		
BISPEDØMMETS STRATEGI		Satse på kyrkjeleg kulturverksemd. Bruke 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"> - Manglande satsing på kultur og kyrkjemusikk lokalt i kyrkjelydane - Manglande strategi for god marknadsføring - Manglande ressursar til kultur i kyrkja 		<ul style="list-style-type: none"> - Auka forståinga 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. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Møter på prosti eller fellesrådsnivå med kyrkjemusikarar og daglege leiare, med fokus på kultur som kjerneområde i kyrkja sitt arbeid.	Større forståing for og satsing på kultur i kyrkja sitt arbeid.	2021	2021
2	Dialog med UIS og KR om utdanning i kyrkjemusikk i Stavanger	Oppstart av utdanning i kyrkjemusikk i Stavanger	2021	2022
3	Fagsamlingar for kyrkjemusikarar.	Fagleg utvikling og godt samarbeid	Årleg	Årleg
4	Opplæring i å skaffa og bruka utstyr for opptak av lyd og bilete	Gjera kyrkja sitt kulturarbeid synleg i sosiale medie	2021	2021
5	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
6	Sette i gang eit forprosjekt med tanke på å redde/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
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Det er fyrst og framst 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.
Høg	Middels	Middels	Middels	

OPNE KYRKJER

NASJONALT MÅL		FLEIRE OPNE KYRKJER			
INDIKATOR		TALET PÅ OPNE KYRKJER			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Møta åndeleg lengt ved å skapa rom for bøn, refleksjon, stillheit og estetikk.			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFAKTORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> - At kyrkjene ofte er stengde - At ein ikkje i dag har funne ressursar til å halde kyrkjene opne. - At det ikkje finst informasjon om kyrkjer og opningstider 			<ul style="list-style-type: none"> - Systematisk og strategisk arbeid for å halda kyrkjene opne. - Ein felles plattform for informasjon om bygg, kunst og opningstider 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Møtepunkt med nøkkelpersonar om opne kyrkjer.		Auka forståing og høgare prioritering av dette.	2020	2020
2	Bidra til at kyrkja i fellesskap utviklar gode verktøy for opne kyrkjer		Det blir lettare for kvar kyrkjelyd å opna kyrkja	2021	
3	Saman med kyrkjevevjer, oppmuntra til å ha opne kyrkjer i koronatida		Kyrkjeleg nærvær i koronatida	2020	2021
4	Arbeide vidare med prosjektet Riksveg 13, der opne kyrkjer og formidling av informasjon om den einskilde kyrkja er sentrale element.		Utvikla gode modellar for å dela informasjon om kyrkjene, arbeida med bemanning og med å tilby ulikt innhald til besøkande.	2019	2022
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Me trur det er mogleg å betra situasjonen og få fleire opne kyrkjer ved å arbeida for dette. For å lukkast trengst det også tiltak på systemnivå, og me vil arbeida for at dette skal koma på plass.	
Høg	Middels	Middels	Middels		

PILEGRIM

REGIONALT MÅL		AUKA TILBOD OG DELTAKING PÅ PILEGRIMSARRANGEMENT. FORANKRA OG VIDAREUTVIKLA KYSTLEIA SOM PILEGRIMSVEG			
INDIKATOR		TAL PÅ PILEGRIMSTILBOD OG DELTAKING PÅ DESSE. FLEIRE KYSTPILEGRIMAR.			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Møta åndeleg lengt ved å skapa rom for bøn, refleksjon, stillheit og estetikk, opne kyrkjene og ta menneske sine liv, spørsmål, lengt og erfaring 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 pilegrimsleiene for individuelle reisande - Manglande engasjement og kompetanse på feltet 			<ul style="list-style-type: none"> - Informasjonsarbeid - Samarbeid med regionalt pilegrimssenter, kommunane, fylkeskommunen og andre bispedømme - Samlingar og arrangement 		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Pilegrimsforum		Auka engasjement og kompetanse	Vår 21	Vår 21
2	Arrangere regionale pilegrimsferder langs Jæren, til Røldal og langs kystpilegrimsleia.		Gjera pilegrimsledene i bispedømmet kjende. Gje gode opplevingar til deltakarar.	2021	2021
3	Fagdagar for kateketar og trusoppplærarar		La barn og unge oppdaga pilegrimsvandringar.	2021	2021
4	Laga handlingsplan og kommunikasjonsstrategi		Skapa strategi for at fleire tek kyrkjelege pilegrimsvandringar i bruk	2021	2021
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Risikovurderinga handlar fyrst og fremst om me lukkast med å utnytta det store potensialet me trur finst i pilegrimsarbeidet.	
Svært høg	Middels	Høg	Middels		

KYRKJE SOM ER SYNLEG I DET OFFENTLEGE ROMMET

NASJONALT MÅL	KYRKJA ER SYNLEG PÅ FLEIRE ARENAAR I DET OFFENTLEGE ROMMET		
INDIKATOR	TALET ARTIKKELTREFF PÅ DEN NORSKE KYRKJA I RADIO, TV, PRINT, NETTAVISER. TAL PÅ FROKOSTSEMINAR / ANNA		
BISPEDØMMETS STRATEGI	Me vil vera ei kyrkje som opnar seg og har rom for alle ved å styrka kyrkja sitt nærvære i sosiale media 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"> - Gode nettsider for bispedømme og sokn. - 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 	
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART
1	Fokus på gode nettsider i alle sokn, med digital dåp påmelding. Skrivekurs og redaktør-støtte.	Sokna blir meir synlege digitalt og får betre kommunikasjon med medlemmane.	Vår 21
2	Utarbeida form og rytme på nyhendebrev frå bispedømmerådet, til både internt og ekstern målgruppe (t.d. media)	Auka kompetanse om eigen organisasjon, skapa interesse og medvit rundt viktige tema for rådet.	Haust 20
3	Frukostseminar-rekke (i samarbeid med Domprostiet?)	Sjølve sette agenda for sentrale samfunnstema i kyrkja, som ikkje media fangar opp.	2021
4	Programutvikling for digital kyrkje, refleksjon og vidareutvikling	Fleire møter kyrkja på nett	2021
5	Utarbeida innhalds/distribusjonsplan for stoff som eignar seg i media.	Fleire positive kyrkjesaker	Vår 21
RISIKOVURDERING			
FØR TILTAK		ETTER TILTAK	
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 sjølvstendig 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-opplutning er potensialet vårt godt.			

KYRKJE I SOSIALE MEDIUM

NASJONALT MÅL	AUKA DIGITALT KYRKJELEG NÆRVÆRE			
INDIKATOR	TALET PÅ SO-ME-KANALAR, TALET PÅ FØLGJARAR PR. KANAL OG TALET PÅ POSTAR PR. VEKE			
BISPEDØMMETS STRATEGI	Styrka kyrkja sitt nærvære i sosiale medium og det offentlege rommet Skapa fleire kyrkjelege møteplassar for ungdom og unge vaksne. 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 vera levande og aktivt til stades på Facebook, Instagram og Snapchat og skapa relevant og kyrkjenært innhald som mange vil sjå og dela.		
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.	Vår 21	2021
2	Etablera eigen kommunikasjons-nyhetsmail til sokna	Dela kompetanse og styrka medvit om digital kommunikasjon i sokn og fellesråd.	Vår 21	Kontinuerleg
3	Oppretta instagramkonto for bispedømmet / biskop.	Auka nærvære på ein ny plattform for bispedømmet, nå ut til fleire med budskap om tru og kyrkje.	2021	2021
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Høg	Høg	Middels	Høg	
At kyrkja ikkje er til stade i sosiale medium vil for mange medlemmer bety at kyrkja ikkje er ein del av deira liv. Auka ressursbruk og betre kompetanse kan minska risikoen for dette.				

KYRKJE-SKULE-SAMARBEID

NASJONALT MÅL		STYRKA SAMARBEIDET MELLOM KYRKJE OG SKULE			
INDIKATOR		TALET PÅ BARNEHAGE- OG SKULEGUDSTENESTER			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Vera til stades lokalt			
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		2021	2021
2	Kyrkje-skule-samarbeid som tema i prostia	God kvalitet på kyrkje-skulesamarbeid.		2021	2021
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Me opplever at det stort sett er gode relasjonar mellom kyrkje og skule lokalt. Dette må det arbeidast kontinuerleg med for å oppretthalda samarbeidet.	
Middels	Middels	Middels	Middels		

MISJON

REGIONALT MÅL		STYRKA KYRKJELYDANE SITT ENGASJEMENT FOR MISJON			
INDIKATOR		MISJONSAVTALAR OG INNTEKTER FRÅ MISJONSAVTALAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Skapa engasjement for misjon			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<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		

RELIGIONSIALOG

NASJONALT MÅL		STYRKA ARBEIDET MED RELIGIONSIALOG			
INDIKATOR		TALET PÅ FORA FOR RELIGIONSIALOG			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Skapa engasjement for religionsdialog			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<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	2015	Kontinuerleg
2	Delta i samarbeidsrådet for trus- og livssynssamfunn		God kontakt med leiarar for andre trus- og livssynssamfunn	Kontinuerleg	Kontinuerleg
3	Møte mellom biskopen og muslimske leiarar		God kontakt mellom muslimar og kristne	2020	2020
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		

D5. ORGANISASJON

PERSONALARBEID				
NASJONALT MÅL		KYRKJELEGE MEDARBEIDARAR TRIVST I JOBBEN		
INDIKATOR		MEDARBEIDERUNDERSØKING/SJUKEFRÅVÆR		
BISPEDØMMETS STRATEGI		Legga grunnlag for rekruttering, trivsel og utvikling		
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFATORAR)		
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstakarane har uklare forventningar om arbeidstid og fritid, samt rettar og plikter i prestenesta. 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på medarbeidersamtalen. Arbeidsgjevar har god kontakt og dialog med arbeidstakarane. Oppfølging av medarbeiderundersøking, vernerundar og avvik. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Forebygge og handtere koronaslitasje	Oppløving av støtte og ivaretaking frå arbeidsgjevar	2021	2021
2	Deltaking i arbeidsvegleiing og samtaletilbod, samt innføringsprogram for nye prestar	Meistring og fagleg utvikling i arbeidet	2021	Kontinuerleg
3	Opplæring i beredskapsarbeid og eigen tryggleik	Tryggleik og god handtering av vanskelege situasjonar	2021	2021
4	Arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og vernerundar, samt oppfølging av sjukemelde arbeidstakarar	Trivsel på arbeidsplassen og lågt sjukefråvær	2021	Kontinuerleg
5	Informasjon om livsfasetiltak og velferdsordningar	Betre tilpassing av tenesta til arbeidstakarane sin livssituasjon	2021	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING				
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	
Låg	Svært høg	Låg	Svært høg	Medarbeiderundersøking viser at dei tilsette grunnleggjande stort sett trivst. Ved utfordringar som ikkje blir handterte blir risikoen høg.

REKRUTTERING

NASJONALT MÅL		STYRKE REKRUTTERINGA TIL VIGSLA STILLINGAR			
INDIKATOR		TALET PÅ VIGSLINGAR			
BISPEDØMMETS STRATEGI		Legga grunnlag for rekruttering, trivsel og vekst			
KVA ER UTFORDRINGANE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			KVA ER VIKTIG FOR Å LUKKAST (KRITISKE SUKSESSFaktorAR)		
<ul style="list-style-type: none"> • Det er for få som fullfører utdanning som prest, kateket eller kyrkjemusikar til å dekkja opp for dei som sluttar • 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	Implementera film og opplegg til bruk i konfirmantarbeid		Interesse for kyrkjeleg teneste blant konfirmantar	2019	2021
4	Delta på utdanningsmesser og vera synlege der ungdom er		Gjera kyrkjeleg teneste til eit aktuelt alternativ	2021	Kontinuerleg
5	Prosjekt for å få fleire eit-åringar i kyrkjeleg regi, i samarbeid med VID.		Ungdom får syn for å jobba i kyrkja	Haut 2020	
6	Tiltak for å auka medvitet om rekrutteringsarbeid lokalt – fokus i prostemøte og på andre arenaar		Større lokalt fokus på rekruttering	2020	Kontinuerleg
7	Oppfølging av studentar gjennom VTVT, innslag i undervisninga og Forum for teologistudentar		Motivasjon til å velja kyrkjeleg teneste	Kontinuerleg	Kontinuerleg
RISIKOVURDERING					
FØR TILTAK		ETTER TILTAK		KOMMENTAR TIL RISIKOVURDERING	
SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	SANNSYNLEGHEIT	ALVORSGRAD	Her er risikoen svært høg. Situasjonen i dag krev snarlege og klare tiltak. Utan endring vil problema for kyrkja veksa.	
Svært høg	Svært høg	Høg	Svært høg		

REDUKSJON I ADMINISTRATIV RESSURSBruk

NASJONALT MÅL		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: Kyrkerådet / Bo Mathisen.