

Stavanger bispedømme

Rapport 2005

1. En vurdering av situasjonen i bispedømmet.

Tall og tendenser.

De siste 7-8 årene har Stavanger bispedømme gjennom de årlige rapportene valgt å vektlegge utvikling i det statistiske materialet fra menighetene som gode indikatorer på utviklingen i bispedømmet. Til styringssamtalen vil det foreligge en oppjustering av den statistiske utvikling innbefattet tallene for 2005 som vil gi grunnlag for kommentarer og vurderinger i den anledning.

De første årene av dette årtusenet har vært preget av stor stabilitet i gjennomsnittlig frammøte på søndags formiddags gudstjenester på rundt 140 i snitt. Antall gudstjenestedeltagere har imidlertid vist en stigende tendens de siste 5 årene med til sammen 7-8 %. Antall søn- og helligdagsgudstjenester har steget noe i samme periode tilsvarende et antall gudstjenester som kan forventes utført av de tre nye stillingsressursene som er tilført bispedømmet i løpet av 5-6 år. Noen år har dåpstallene vist en synkende tendens også i Rogaland. I 2004 var det imidlertid en ny oppgang. Vi ser med forventning og spenning fram til resultatene fra 2005. Dåp og konfirmasjon er også i vår kontekst sterke uttrykk for hvordan situasjonen er i folkekirke på sør-vest landet. I siste 5 års periode har antall konfirmanter steget med vel 10 % i Stavanger bispedømme takket være godt arbeid i mange menigheter og et sterkt engasjementet fra bispedømmets side i kompetanseheving for å styrke dette arbeidet organisatorisk og innholdsmessig.

Vi har landets yngste befolkning og nest høyeste prosentvise befolkningstilvekst bare så vidt slått av Akershus. Derfor bør Stavanger bispedømme kunne forvente enda sterkere oppmerksomhet om behovet for tilføring av trosopplæringsressurs og annen stillingsressurs i vår kirke.

Menighetsutvikling i Stavanger bispedømme

Selv om vi relativt sett har svært gode tall når det gjelder oppslutningen om det kirkelige arbeid, må målsettingen være å få langt flere til gudstjenester og også andre arrangementer og tiltak menighetsrådene velger å satse på. Potensialet er stort, og under visitas og i det ukentlige arbeid satses det på å utvikle de gode ansatser som fins i alle menigheter.

Med menighetsutvikling mener vi primært dette å utvikle folkekirken på en måte som tar vår kultur og våre arbeids- og fritidsmønstre på alvor og som utnytter våre frivillige og våre samlede ressurser på en best mulig måte. Dette er fokus på alle visitas, og den tenkning som anvendes der blir utfoldet på kurs, prostimøter og andre inspirasjonssamlinger. For å nå målet satser vi også på ulike forsøk og på en målrettet satsning på nye tiltak innenfor de etablerte menigheter. Samtidig har vi gitt plass for nye menighetsdannelser som setter andre sider ved menighetsutviklingen i fokus.

Stavanger biskop og bispedømmeråd har de siste årene brukt mye tid på å arbeide med de utfordringene som ligger i menighetsutviklingen i bispedømmet. Vi har hatt som målsetting å

ta et bevisst strategisk grep i forhold til de nye menighetsdannelsene. Bispedømmerådet nedsatte i 2004 en arbeidsgruppe som våren 2005 la fram utredningen "Menighetsutvikling i Stavanger bispedømme". Denne utredningen er et refleksjonsmateriale som har vært med på å sette biskop og bispedømmeråd bedre i stand til å ta et strategisk ansvar for menighetsutviklingen i bispedømmet. Bispedømmerådet har gitt sin tilslutning til føringene og konklusjonene i utredningen. Utredningen inneholder følgende hovedkonklusjon:

Den norske kirke skal være en folkekirke basert på soknestrukturen og som er representert på alle steder i landet. Den må ha en prestatetjeneste som kan betjene Den norske kirkes medlemmer med kasualia (dåp, konfirmasjon, vigsel og gravferd).

Den norske kirke skal være en bekjennende, tjenende, misjonerende og åpen folkekirke. De nye menighetene som vokser fram i Stavanger bispedømme, er og skal være, med på å sette Den norske kirke enda bedre i stand til å nå dette målet.

Misjonsmotivasjonen bak opprettelsen av nye menigheter er sterk, og ønsket om å nå mennesker i vår tid er en sentral drivkraft bak menighetsplantingene i Stavanger bispedømme.

Kirkelig geografi, kristen tradisjon og fromhet vil være forskjellig i ulike deler av landet vårt. Samfunnet endrer seg, og Den norske kirke trenger menigheter som møter mennesker på en relevant måte. Kultur, arbeids- og uttrykksformer er her viktige. Derfor er det ønskelig å åpne opp for et større mangfold menighetene imellom.

Gjennom etablering av nye menigheter kan Den norske kirke nå enda flere mennesker med evangeliet. Det er utvalgets klare intensjon at menighetsplantning er nødvendig for at Guds rike skal nå lengre ut i vårt land.

Det er viktig for Den norske kirke å ha en organisering som gjør at flest mulig mennesker ønsker å delta i menighetslivet og la seg betjene av kirken. Det er en nær sammenheng mellom menighetens innhold og menighetens organisering og struktur. Det vil derfor være behov for strukturer som supplerer soknestrukturen. De formelle strukturene må gi plass til menighetens egenart. Gjennom gode strukturer vil de nye menighetene ha mulighet til, på Den norske kirkes vegne, å nå flere mennesker med evangeliet.

Menighetene i Den norske kirke, unntatt Døvekirken, er knyttet til geografiske sokn. I Stavanger bispedømme har vi en rekke menigheter som ønsker å høre til Den norske kirke, men som av ulike årsaker ikke kan bli soknemenigheter. De fleste nye menigheter bør imidlertid ha som siktemål å bli et geografisk sokn i Den norske kirke. De menighetene som ikke er sokn, må ha en klar forankring i soknet gjennom en omfattende delegasjon fra menighetsrådet.

Arbeidsgruppen foreslår at de menighetene som ønsker en formell tilknytning til Den norske kirke kategoriseres i "områdemenigheter" og "personmenigheter". I nybyggerstrøk og større områder uten eget menighetsarbeid og kirkebygg, er det naturlig å opprette områdemenigheter. På større steder kan det være hensiktsmessig å opprette en personmenighet som medlemmer av Den norske kirke selv kan bestemme om de vil høre til.

Område- og personmenigheter gir verdifulle bidrag til Den norske kirke som folkekirke. Disse menighetene styrker mangfoldet i kirken og er en ny måte å være menighet på. Samtidig er de en drivkraft i utviklingen av variasjon i arbeidsformer og gudstjenesteliv. Foruten å utføre menighetsarbeid for en stor gruppe av mennesker, er de nye menighetene til inspirasjon for soknemenighetene og viktige bidragsyttere gjennom utprøving av nye arbeidsmåter og gudstjenesteformer.

De nye menighetene trenger en ensartet, forutsigbar og demokratisk styringsstruktur. Vi ser at områdemenigheter er nødvendige, både som et mellomstadium for en menighet som er på vei til å bli en soknemenighet, men også som en permanent ordning for de menigheter som ikke kan bli soknemenigheter.

Demografiske endringer representerer en stor utfordring for Den norske kirke. Kirken trenger derfor å omprioritere, og å flytte ressurser og menighetsarbeid til nye områder. I denne sammenheng er områdemenighetene et tjenlig redskap og virkemiddel.

Arbeidsgruppen ser at områdemenighetene utfører samme type menighetsarbeid og prestetjeneste som soknemenighetene. Dette må gjenspeile seg i ressurstildelingene til områdemenighetene. Dette gjelder i forhold til statlig dekning av kostnader til prestetjeneste, og de økonomiske forpliktelser kirkelig fellesråd har i forhold til stillinger og menighetsarbeid.

Personmenigheter kan anses som en underkategori av valgmenigheter. Disse har sin berettigelse når de ivaretar et særskilt oppdrag på vegne av Den norske kirke. Et slikt særskilt oppdrag kan være knyttet til behovet for variasjon i arbeidsmåter, kulturuttrykk og missiologisk tilnærming.

Det er viktig at de nye menighetene innehar elementer i gudstjenesteliv og menighetsarbeid som gir gjenkjennelse i forhold til de øvrige menigheter i Den norske kirke.

Det er en målsetting at de nye menighetene og soknemenighetene i størst mulig grad har like betingelser og ordninger. Dette gjelder særlig i forhold til tilgang på økonomiske ressurser og prestetjeneste, samt frihet til å utvikle og forsøke nye liturgiske ordninger.

De kirkelige organer må ha en særlig oppmerksomhet rettet mot utviklingen av nye menigheter. Biskop og bispedømmeråd har et særlig ansvar for å tenke strategisk i forhold til menighetsutvikling i bispedømmet. Det må gis retningslinjer for hvilke grunnelementer som må være til stede for at en menighet skal være en del av Den norske kirke. Dette gjelder både kirkerettslig og teologisk. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at denne utredningen gir viktige bidrag til slike grunnelementer.

Landets første valgmenighet.

Stortinget vedtok våren 2005 et tillegg til kirkeloven § 24 som sier at Kirkemøtet kan godkjenne forsøk med valgmenigheter som selv finansierer sin virksomhet. Nærmere vilkår er fastsatt av Kirkemøtet.

Lundehaugen menighet er av Kirkerådet godkjent som valgmenighet i en forsøksperiode på 3 år, og ble fra 01.01.06 etablert som en menighet for Sandnes by. Fra samme tidspunkt skiftet menigheten navn til "ByMenigheten - Sandnes".

Menigheten får egne medlemmer og skal velge menighetsråd i mars 2006.

ByMenigheten - Sandnes er knyttet til et "ikke-geografisk sokn" slik Lov om Den norske kirke og det øvrige kirkelige regelverk gjelder for menigheten så langt det passer.

Stavanger Biskop og bispedømmeråd er glade for muligheten til å prøve ut modellen. Vi ser valgmenigheter som en aktuell vei for å ta organisatoriske grep for fornyelse og videreutvikling i Den norske kirke. Samtidig er det viktig at disse organisatoriske grepene dekker menighetens behov for en tjenlig formell struktur, og gir gode rammer for vekst og utvikling.

Bispedømmet har hatt en kritisk distanse til valgmenighetsbegrepet "som en reaksjon på noe", slik som vi for eksempel nå ser det i Agder og Telemark bispedømme. Vi ser derfor farene i å bruke valgmenighetsbegrepet. ByMenigheten-Sandnes er ikke uttrykk for en opposisjonsmenighet. Menigheten har en misjonerende og inkluderende profil med en bred strategi og et stort frivillighetsengasjement.

Vi ønsker at forsøket skal gi erfaringer med hvordan valgmenigheter kan fungere innen Den norske kirke. Derfor blir evalueringen viktig, både som prosess- og sluttevaluering.

Det er etablert en styrings-/referansegruppe som følger forsøket med representanter fra Kirkerådet, ByMenigheten-Sandnes, Sandnes kirkelige fellesråd og Stavanger bispedømmeråd.

Organisasjonsutvikling

Stavanger biskop og Stavanger bispedømmeråd ser at det kan komme endringer i den kirkelige strukturen lokalt og regionalt. Samtidig ser vi et stort behov for et felles arbeidsgiveransvar for menighetsprester og andre kirkelig tilsatte. Derfor ønsker vi å prøve ut en ordning der vårt arbeidsgiveransvar for menighetsprester og de kirkelige fellesrådenes arbeidsgiveransvar i størst mulig grad blir samordnet innenfor et prosti.

Men før vi redegjør for arbeidet med dette forsøket, er det nødvendig med en generell kommentar.

Prostireform og Fellesråd

Vi ser allerede mange positive effekter av prostireformen. Den har ansvarliggjort prostene som arbeidsledere, den setter i system det nærhetens embete som prosten skal være. Vi ser muligheter for bedre organisering av prestatjenesten og at den enkelte prests gaver kan komme bedre til sin rett. Likevel ser vi allerede nå to trekk som hindrer at dette kan lykkes. For det første må det avklares om dette er et nytt forvaltningsnivå. I så fall åpnes det for mer hierarki, og for mer umyndiggjøring av menighetsråd. For det andre har vi i Stavanger hele tiden påpekt at en ikke kan omorganisere uten at en omorganiserer ledelsen av andre tjenestegrupper.

Dermed er vi ved det andre som vil hindre prostireformen. Fellesrådenes rolle må avklares på en mye tydeligere måte i vår organisasjon, og her må Departementet gi tydelige føringer. Noen fellesråd har i praksis allerede blitt nettopp et nytt forvaltningsnivå – hevet over

menighetsråd: Gjennom samordning, koordinering overfor kommunene, økonomistyring og personalforvaltning har menighetsrådene og de enkelte prestegjeld fått redusert betydning, og kirkeverger har i praksis blitt kirkesjefer i kommunene. Prostene er i de store fellesrådsområdene arbeidsgiver for relativt få ansatte, og har liten innflytelse overfor andre tilsette, bl.a. fordi prosten ikke har direkte innflytelse på personal- og økonomiforvaltning og fordi for eksempel tilsettinger skjer i Administrasjonsutvalgene, hvor prosten ikke sitter. Fellesrådene har utviklet seg til noe annet enn Kirkeloven forutsatte, da den ser dem mer i rammen av en matriseorganisasjon, hvor kirkebygg og gravferd er primærområder. Men ut fra personal- og økonomistyring har fellerådet i praksis blitt et nytt forvaltningsnivå, som er *over* menighetsrådene, som erstatter og dublerer bispedømmets arbeid, og som gjør prostireformen vanskelig å gjennomføre. Det er på tide å få en organisering som er i tråd med kirkelovens intensjoner, og som ikke gjør organiseringen av folkekirken komplisert, -mulig - problemskapende og kostbar.

For å hindre en videre feilutvikling har Stavanger biskop planlagt (og våren 2006 gjennomført) visitas av de store fellesråd (Stavanger, Sandnes, Haugesund og Karmøy) og ønsker - når visitasrunden er fullført i alle prestegjeld høsten 2006 – innføre en ordninger med prostivisitas. I løpet av to år vil de ti prostiene bli visitert (to på høsten, tre på våren) og hver enkelt sogn vil få en dags visitas. Det vil gi en mer tidsmessig visitasordning sammenlignet med den nåværende som forskriver visitas hver åttende år.

Forsøk med prostiet som enhet for samordnet arbeidsgiveransvar.

Vi vil prøve å etablere et forsøk der flest mulig arbeidsgiveroppgaver blir samlet innen ett organ. Vi ser for oss en forsøksmodell der de kirkelige fellesrådene i et prosti går sammen til et "prostistyre" og at prosten får fast sete i dette nye organet. Prostistyret får de oppgavene og den myndigheten som etter kirkeloven ligger til kirkelig fellesråd. Prosten på sin side utøver sin myndighet som arbeidsgiver i prostistyret. Vi ser for oss at prosten gir prostistyret en slags fullmakt til å utøve prostens arbeidsgiveransvar. Dessuten vil vi vurdere om prostistyret kan få delegert myndighet fra biskop og bispedømmeråd, enten direkte eller indirekte gjennom delegasjon til prosten.

Ettersom de kirkelige fellesrådene går sammen til ett organ for flere kommuner, vil også fellesrådenes virksomhet måtte samordnes. Dette kan gi mulighet for en mer effektiv oppgaveløsning slik at ressurser kan frigis til arbeid i menighetene. Samtidig ligger det en stor utfordring i å opprettholde den kommunale finansieringen når flere kommuner skal finansiere virksomheten i et prostistyre.

Vi har ført samtaler med de kirkelige organene i ett prosti med siktemål å få etablert et forsøk. Disse samtalene førte ikke frem, og vi er nå i drøftinger med et annet prosti. Vi mener et det er viktig for Den norske kirke å høste erfaringer som kan vise hvordan et felles arbeidsgiverorgan i Den norske kirke kan organiseres.

Kunsten å være kirke – i Stavanger bispedømme.

I 2005 nedsatte Stavanger bispedømmeråd et kulturutvalg med oppgave å fremme tiltak som styrker kirkens kultursatsing i stiftet. Utvalget fikk i oppdrag å utforme gode kirkelige kulturprosjekter som kunne inngå i den store kultursatsinga i regionen: Stavanger 2008 som europeisk kulturhovedstad. Utvalget har gjennomført åpen kulturhøring og invitert alle menigheter og ulike kulturaktører i Rogaland til å komme med konstruktive innspill til gode

kulturprosjekt for kirke og lokalsamfunn. Responsen har vært meget god. Stavanger bispedømme har på denne bakgrunn; og i samarbeid med kulturutvalget i Stavanger kirkelige fellesråd, søkt om kr. 23.623.500,- fra Stavanger 2008 til 17 prosjekter med en totalramme på kr. 33.155.100,-. I tillegg til de omsøkte prosjekt har Stavanger biskop medvirket til at Stavanger Symfoniorkester i samarbeid med Stavanger domkirke i rammen av Stavanger 2008 vil gjennomføre ytterligere et kulturprosjekt som alene har en verdi av rundt kr. 20.000.000,- kalt "Sound from the Cathedral". Det skal etableres en profesjonell ung symfoniker gruppe med musikere fra Stavanger og Europa som gjennom 2008 og de påfølgende år skal framføre eldre og nyskrevne messer månedlig i høymessetid i Stavanger domkirke; i sentrale kirker i regionen og i katedraler rundt i Europa. Det sterke kirkemusikk/dans/drama-miljøet knyttet til bl.a. Stavanger domkirke, resten av bispedømmet og Universitetet i Stavanger har resultert i at bispedømmet ønsker at det etableres et ressurs- og kompetansesenter i Stavangerregionen der kirkemusikk, dans- og drama sammen med kirkearkitektur og kirkekunst blir kompetanseområder som både stiftet og Den norske kirke for øvrig kan dra veksler på. Vi tillater oss å legge ved årsmeldingen bispedømmerådet brev til Kirkerådet vedrørende ønsket om etableringa av et slikt ressurs- og kompetansesenter. Videre vedlegges prosjektsøknadene til Stavanger 2008. Arbeidet med kunst og kultur i kirken har vært – og vil være en betydelig innsatsfaktor de kommende år.

Kirkebygget – et kompetansespørsmål.

Stavanger bispedømme har i samarbeid med KA videreført sitt pilotprosjekt med registrering av kirkebygg i kirkebasen. I 2005 er 33 kirker registrert, gjennomfotografert, beskrevet, verdisatt og vedlikeholdsvurdert. En kirke i hvert prestegjeld er prioritert. Enda har vi ikke nådd over alle prestegjeldene, men vi forutsetter å nå det målet i 2006. Stavanger bispedømme tilbyr - med noe støtte fra bispedømmet og KA – hjelp med dette registreringsarbeidet ved bispedømmets kirkebyggkonsulent (50%). Konsulenten foretar det grundige registreringsarbeidet tett fulgt av en lokal medarbeider i hvert FR's område, som gjennom deltagelse så vidt mulig lærer opp til å overta registreringsarbeidet i de gjenværende kirker i prestegjeldet. Denne prosessen har vist seg å være et insitament i arbeidet med å få fortgang i utviklingen av databasen.

Også i 2005 er det vigslet en ny kirke i bispedømmet. Med Nærbø kirke har Jæren fått en katedral som vekker glede og stolthet og som har resultert i en formidabel økning i deltagelsen ved gudstjenester og hverdagsaktiviteter i soknet.

Arbeidet med prosjektering og utvikling av nye kirker har skjedd med stor intensitet året igjennom. Utviklingen av kirkeprosjektene skjer i nær dialog med Stavanger biskop som følger de enkelte prosjekt fra ide til godkjenning. Nå er det 11-12 kirkeprosjekter under utvikling. Noen skal bygges i nær framtid, noen i et noe lenger perspektiv.

Gjennom den siste 5-10 års perioden er det opparbeidet betydelig kirkebyggerkompetanse i Stavanger bispedømme inne arkitektur, kirkeutsmykking, funksjonsløsninger, økonomisering, veiledning og brukerstøtte. Denne kompetansen bør nedfelles skriftlig så langt dette er mulig av hensyn til framtidig kirkebygging. Vi har ressurspersonene i bispedømme til å gjøre nettopp det, men ikke økonomi til å få det gjort.

Vi har tatt fatt på utfordringen med faglig veiledning og kompetanseheving i arbeidet med fornyelse, vedlikehold og funksjonalitet i eldre kirkebygg. Vedlikeholdet i mange kirkebygg de senere år har ikke vært godt nok faglig sikret, slik at arbeidet må gjøres om igjen etter få år.

Det er meget dårlig forvaltning. Dessuten ønsker stadig flere menigheter å forta interiørmessige justeringer for å møte dagens funksjonsbehov på en bedre måte. Stavanger

bispedømme prøver etter beste evne å møte dette behovet gjennom å dele erfaringer og styrke den lokale kompetansen.

Fra 8 til 10 prosti.

Gjennom hele 2005 har Stavanger bispedømme på alle nivå arbeidet grundig og målbevisst for å få til en bedre kirkelig inndeling av prostiene / de nye tjenstedistriktene. 4 høringsrunder blant prestene, prostene, menighetsrådene og fellestrådene har resultert i at endelig framlegg fra en partssammensatt gruppe resulterte i 95 % tilslutning til de forslag til grenseendringer som ble framlagt. Stavanger bispedømme avsluttet høringsrunden i mai 06, oversendte umiddelbart sine forslag til KKD med anbefaling og fikk i juni 06 formell tilslutning til prostiinnndelingen. Dette er vi svært takknemlig for, fordi det gir en bedre organisering av vårt arbeid. Fra 01.01.06 er Stavanger bispedømme inndelt i 10 prosti / tjenstedistrikt mot tidligere 8. Noen prosti har endret navn, og to nye prostier er kalt h.h.v. Ytre Stavanger og Karmøy. I arbeidet med prostiinnndelingen / tjenstedistriktene har Stavanger biskop, Stavanger bispedømmeråd og PF's stiftsstyre arbeidet tett og nært om omforente løsninger som også har resultert i en sterkt felles ønske om å få arbeidsavtaler og tjenstedistrikt i funksjon i hele bispedømmet f.o.m. 01.04.06. Både PF og arbeidsgiver har samarbeidet til en løsning – også på de økonomiske utfordringene – som gjør at vi forventer innpå 100 % tilslutning til overgang for alle prester til prostiet som tjenstedistrikt fra fastsatt dato.

Barn og unge med særlige behov

Arbeidet med å legge til rette for at mennesker med særskilte behov skal kunne delta i menighetene har vært sterkt fokusert i bispedømme etter at integreringskonsulent ble ansatt 1.8.04. Vår målsetting er at mennesker med særskilte behov for tilrettelegging skal være integrert i alt arbeid i menighetene. Kontinuerlig holdningspåvirkning, faglig kompetanseheving og bevisst planlegging kreves for å nå denne målsettingen. For å drive frem dette integreringsarbeidet er det av stor betydning at dette aspekt tas med som en naturlig del i kurs/konferanser/ fagdager osv. for alle. Det må ikke bare være separate kurs og samlinger med dette som tema, men være en naturlig del av alle samlinger som omfatter trosopplæring, gudstjenester, diakoni og lignende.

I år har vi hatt to områder i særlig fokus: å utvikle godt hjelpemateriale samt bevisstgjøre ansatte og frivillige i forhold til mennesker med utviklingshemming. Samtidig satser vi også på å utvikle gode tiltak i menighetene, som kan gi oss det nødvendig mangfoldet dette arbeidet krever.

Ny menighetsråd. Stor tjenestevillighet!

Nominasjon til menighetsrådene gikk tilfredsstillende også i 2005. Inntrykket er at menighetene ikke strevde mer med å stille kandidater denne gangen enn tidligere. Noen la menighetsrådsvalget parallelt med stortingsvalget og har av den grunn gjennomgående bedre valgdeltagelse enn de menigheter som la valget til de anbefalte søndagene i oktober. Beklagelig falt de foreslåtte valgsøndagene før og etter høstferieavviklingen i bispedømmet. Mange søkte derfor denne gangen om å forskyve valget noe ut i tid. Stavanger bispedømmeråd tok initiativ til en kurs- og inspirasjonsrunde med de medarbeiderne i menighetsstabene som skulle tilrettelegge, administrere og drive PR for MR valget i den enkelte menighet. Denne runden ble meget godt mottatt og flere menigheter samkjørte deretter gode PR-framstøt som økte oppmerksomheten om valget.

I november 2005 gjennomførte Stavanger biskop og Stavanger bispedømmeråd innføringskurs, del I for 950 nyvalgt menighetsrådsmedlemmer 8 forskjellige steder i bispedømmet.

To lørdager i februar 2006 har 650 av disse deltatt i fordypningsdager, del II av menighetsrådskurset. Bispedømmet har tilrettelagt flere kompetansetiltak særlig rettet mot menighetsrådene. Del III av menighetsrådskurset blir et seminar om frivillighet i menigheten 20.-21.oktober 06. Flere tiltak følger.

Hovedmål 1.

Kirkerådet og bispedømmerådene skal initiere og legge til rette for felleskirkelige tiltak og for realisering av de mål og satsingsområder som Kirkemøtet gjør vedtak om, og bidra til at kirkelig tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver. De kirkelige organene skal fremme samarbeid og god kommunikasjon med de frivillige kristelige organisasjonene, mellom kirkens organer og mellom kirke og samfunn.

Resultatmål 2.1.

Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig.

Vi velger under dette resultatmålet bare å kommentere bispedømmets diakonale satsing i 2005. Øvrige satsingsområder i rammen av bispedømmets strategi følger naturlig under de neste resultatmålene: trosopplæring / integrering / barn og unge / medarbeiderskap / misjon.

Diakoni

Stavanger biskop har ved de årlige prostivise medarbeidersamlingene for ansatte og under visitasene fokusert på at de diakonale utfordringene i menigheten finnes i alle aldersgrupper. ”Barne- og ungdomsdiakoni” har derfor blitt et nytt begrep for mange av våre menigheter.. Mange menigheter i vårt bispedømme har betydelige diakonale tiltak rettet mot barn og unge. (Riska, Lura, Time, Rossabø, Vardeneset, Klepp, Sunde, Tysvær, Grødem, St.Petri, Domkirken, Hillevåg, Hana, Skåre, Torvastad;) I 5 menigheter er det diakoner som har dette feltet som en av sine primæroppgaver.

Bispedømmerådet har inngått et ungdomsdiakonalt samarbeid med organisasjonen Blå Kors. De har et prosjekt kalt: ”På vei til egen bolig”. Med støtte fra Husbanken og statlige midler kjøper Blå Kors leiligheter som tilbys ungdommer som har vært på institusjon og skal etablere seg på nytt. I menigheten der boligen ligger ønsker man å knytte et diakonalt nettverk rundt denne ungdommen sammen med helse/sosialtjenesten. Dette har vist seg å være en spennende utfordring for de aktuelle menighetene dette gjelder.

Stavanger bispedømmeråd har i 2005 utviklet et forprosjekt til et treårig prosjekt der hovedmålsetting er å sette fokus på- og å løfte fram mennesker som er født med eller lever med en langvarig sykdom og / eller funksjonsnedsettelse. Tros- og mestringsdimensjonene ved det å leve med en kronisk sykdom står i fokus.

Det er arrangert en samling for diakoner og prester i bispedømmet der det ble fokusert på forkynnelse for mennesker som lever med en kronisk sykdom. I samarbeid med prestatjenesten på SUS¹ er det arrangert to kurs om ”Tro og mestring” på Lærings- og mestringssenteret ved SUS.

¹ Stavanger universitetssykehus.

Det er 12 aktive klubber for mennesker med utviklingshemming i drift i bispedømmet. I oktober var klubblederne samlet for å arbeide med tema: "Hvordan forkynner for mennesker med utviklingshemming?".

I høst startet bispedømmets to 50 % integreringskonsulenter en tverrfaglig gruppe som jobber med å legge bedre til rette for at mennesker med utviklingshemming lettere skal kunne delta i gudstjenestene. Gruppen jobber med gudstjenesteverksteder og eventuelt materiellutarbeidelse for menighetene.

Stavanger bispedømme har nedsatt en ressursgruppe innen "Forbruk og rettferd" med bred representasjon. I samarbeid med Grønn hverdag, Stiftelsen Miljøfyrtårn og Bjørgvin bispedømme arbeider ressursgruppa med en modell for sertifisering av menigheter og fellesrådsområder. To menigheter i bispedømme arbeider med å bli miljøtårnsertifisert sammen med bispedømmekontoret.

Stavanger bispedømmeråd har årlige møter mellom biskop, stiftsdirektør, bispedømmerådsleder, diakonirådgiver og daglige ledere og styreledere for kirkens familievernkontorer i vårt bispedømme. På møtet i juni 2006 var tema: familievernkontorenes sin plass i vårt bispedømme og nødvendigheten av at Kirkens Familievern ble knyttet tettere opp til det diakonale nettverket i vår kirke. Direktør har tatt opp dette spørsmålet med Kirkerådet og som sak på samling for direktører.

Stavanger bispedømmeråd inviterte til fagdag 29. september for alle ansatte ved Kirkens familievernkontorer i Egersund, Stavanger og Haugesund med tema: Hvordan i all verden ? - om å kommunisere med klienter fra andre kulturer.

Det har vært tørke i tilførsel av nye lønnsmidler på kapittel 7116. De statlige 50 % tilskuddene til bl.a. nye soknediakonstillinger løste ut betydelige kommunale og innsamlede midler, og var avgjørende insitament for styrking av diakonien i bispedømmet. Stavanger bispedømme har et sterkt ønske om å være en diakonal kirke, og ser det derfor maktpåliggende å be om ny lønnsressurs over kapittel 7116 for å kunne fortsette arbeidet med å initiere flere diakonstillinger. Det er opprettet en diakonstilling i Tysvær med kommunale midler, givertjeneste og støtte fra Stavanger bispedømmeråds stiftelse "Diakonistiftelsen Rogaland". Det arbeides med å få opprettet en tilsvarende stilling i Egersund.

Resultatmål 2.2.

Utvikle reform av kirkens trosopplæring i samsvar med Stortingets forutsetninger

a. En kort, generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

Stavanger bispedømme fikk tildelt 3 nye prosjekt i rammen av trosopplæringsreformen i 2005. Prosjektene ble gitt til Rennesøy prestegjeld (13 – 18 års fasen), til Hillevåg menighet (10 – 13, 13 - 18) og til Eigerøy menighet (fullskalaprojekt). Til sammen ble det sendt 32 søknader som angikk 46 menigheter, inkl. IMI-kirken. I forkant av søknadsrunden hadde undervisningsrådgiver 4 møter rundt i bispedømmet for å orientere om, svare på spørsmål og inspirere til søknadsprosessen. Til sammen 33 menigheter møtte med i alt 78 personer til disse samlingene som alle var lagt til ettermiddag/kveldstid for å gjøre det mulig for frivillige medarbeidere og menighetsrådsmedlemmer å delta. Disse orienteringsmøtene ble svært godt mottatt, og vil bli gjentatt i forbindelse med ny søknadsrunde.

Erfaringene viser at menighetene la ned svært mye arbeid i å utarbeide søknadene. Skuffelsen over ikke å bli tildelt midler ble derfor svært stor for de som fikk avslag. Det blir viktig å tydeliggjøre at det arbeidet som gjøres i søknadsprosessene vil komme trosopplæringsarbeidet

i menigheten til gode uansett. Det er nå om å gjøre å få fram til menighetene at vi etter 2008 går inn i en utbyggings- og konsolideringsfase der alle menighetene vil få tilført ressurser til å styrke utbyggingen av en metodisk og kontinuerlig trosopplæring for aldersgruppen 0 – 18 år. Integreringskonsulentene har hatt kursdager hos de menigheter som har fått tildelt trosopplæringsmidler i Stavanger, Nidaros og Hamar bispedømmer. Disse kursene har inspirert og motivert til økt tilrettelegging for alle.

Prosjektene som er i gang, har alle tilsatt medarbeidere og fått mentorer. Det er spennende om personene som kler stillingene, blir stabile, eller om vi får stor utskifting i en svært krevende og byggende arbeidsperiode. Til nå meldes det om skifte i en av menighetene, men dette har gått svært greit.

54 av våre 88 sokn har en eller annen form for undervisnings- eller dåpsopplæringsutvalg som på vegne av menighetsrådet ivaretar dåpsopplæring og undervisning sammen med ansatte. Disse har også vært svært aktive når det gjelder planarbeid, og i arbeidet med å søke om å få tilført forsøksmidler fra trosopplæringsprosjektet.

Alle menighetene har en eller annen form for dåpssamtale. De skjer enkeltvis både i private hjem og på menighetskontorene. Noen menigheter har svært høye dåpstall, og har valgt å ha dåpssamtalene i grupper der de som skal ha dåp samme dag samlet. Som et ledd i arbeidet med å utvikle dåpsopplæringen, prøver en del menigheter både dåpssamtale med det enkelte foreldrepar og i tillegg grupper der flere foreldre, samt faddere kan møtes til informasjon, undervisning og samtale.

Over 40 av bispedømmets 88 sokn deler nå ut "Barnebibelen for de små" (Sambåndet forlag, bokmål og nynorsk utgave). Mange av disse har også oppfølgingstiltak i form av adventgrupper, barnegospel, aktivitetslørdag o.s.v. knyttet til dette fasearbeidet.

Vel 30 menigheter har dåpsskole for 6-åringene. Jæren prosti har dåpsskole i alle sine prestegjeld, men også andre prosti har bra dekning. Til sammen arrangerer vel 1/3 av menighetene dåpsskoler. OVF – midler har vært et vesentlig bidrag til igangsetting og delvis avlønning av pedagogisk kompetent personell i dette arbeidet. Samtidig har godt over 20 menigheter frivillige medarbeidere med i dette arbeidet. Det arbeides målrettet fra bispedømmets side med å få flere menigheter til å starte opp arbeid med dåpsskoler.

I bispedømmet er det et godt skole/kirkesamarbeid. Dette inngår ikke i dåpsopplæringen, men det må nevnes at mer enn 60 menigheter deler ut NT eller Bibel til 10/11-åringene. Dette skjer for det meste i samarbeid med skolen med undervisning ved prest eller kateket i den enkelte klasse eller i menighetslokaler. Noen menigheter har også startet opp undervisningsopplegg på ettermiddags-/kveldstid for 10/11-åringer med svært god tilslutning. Bare i Bjerkreim menighet deltar nærmere 100% av 10/11-åringene på et opplegg på kveldstid med såkalt "Alpha-form", dvs. kveldsmåltid og påfølgende undervisning og grupper.

Skole- og kirkesamarbeidet er ellers mer utførlig omtalt under resultatmål 2.4.

Stavanger bispedømme har også i år hatt fokus på kvalitetsutvikling av konfirmentarbeidet. Det viser seg vanskelig å få eksterne midler til å kunne drive et opplevelsesbasert konfirment-tilbud som kan tilbys menighetene som en tjeneste de kan benytte i samsvar med egen konfirmentplan. I løpet av året opprettet vi kontakt med firmaet "Ryfylke Livsgnist" som i samarbeid med bispedømmet har utviklet et opplevelsesbasert opplegg for menighetene. Våren 2006 har vi utfordret noen av våre menigheter til utprøving. Dermed håper vi å kunne anbefale menighetene å gjøre bruk av opplegget som et supplement til lokale samlinger.

Alle menighetene ble 1-3.februar invitert til en fagdag med tema: "Betydning av kvalitet i kirkelige handlinger – med hovedvekt på konfirmasjonstiden." Dr.theol. Per Pettersson fra Uppsala var innleder. Fagdagene ble avholdt både i nord- og sør-fylket for til sammen 134 ansatte medarbeidere. I tillegg kom det i nordfylket 20 frivillige medarbeidere til en ettermiddags-/kveldssamling. Tematikken var svært aktuell og ble godt mottatt. Som en videreføring av utfordringene fra denne fagdagen, fikk alle menighetsrådene tilsendt et skjema for internt bruk: "Kvalitetsutvikling av konfirmantarbeidet." Her var målet at menighetsrådene sammen med de ansatte i konfirmantarbeidet, skulle gå gjennom og evaluere det arbeidet som drives. Dette har vi fått mange positive tilbakemeldinger på. Skjemaet vil bli sendt ut igjen våren 2006 for å gi også de nye menighetsrådene et hjelpemiddel til å bli kjent med og bevisstgjort på eget konfirmantarbeid.

Ny fagdagen for konfirmantmedarbeiderne ble avholdt i mai/juni. Denne gang var det fokus på konfirmantenes sikkerhet. Vi ønsker en mer opplevelsbasert konfirmantopplæring. Da er det også nødvendig å sikre seg at prester, kateketer o.a. som deltar i arbeidet, har kunnskap om akutt førstehjelp og sikkerhet. I samarbeid med Rogaland Røde Kors ble "Norsk grunnkurs i førstehjelp" avholdt 5 ulike steder for kirkelig ansatte. Til sammen deltok 58 ansatte. For å ivareta nye ansatte, vil vi arrangere et slikt kurs fast en gang i året.

Stavanger kirkelige fellesråd i samarbeid med Stavanger bispedømmeråd startet i 2003 opp et prosjekt med tilrettelagt konfirmantopplegg for unge med særlige læringsvansker. Opplegget rekrutterer fra hele fellesrådsområdet i Stavanger by, og er et alternativ til undervisning og konfirmasjon i egen menighet. I forbindelse med muligheten til å søke om midler til regionale og landsdekkende trosopplæringsprosjekt våren 2005, søkte Stavanger bispedømme i samarbeid med IKO om å få gi ut konfirmantopplegget "Se, smak og kjenn". Stavanger bispedømme engasjerte menighetsprest Rune Rasmussen til å lage ressursmaterieil med lederveiledning. Med betydelige midler fra Stavanger bispedømme og fra trosopplæringsprosjektet har menighetsprest Rune Rasmussen i samarbeid med IKO og lokalt designbyrå utviklet et unikt pedagogisk materiale. Integreringskonsulent, diakoni- og undervisningsrådgiver har utgjort referansegruppe i prosjektet. I forbindelse med trosopplæringskonferansen avholdt av Kirkerådet og IKO i november, ble opplegget presentert, og i løpet av våren 2006 skal det avholdes tverrfaglige kurs 4 steder i Norge for å gjøre det kjent.

Prosjektet med tilrettelagt konfirmantopplæring er i vårt bispedømme i løpet av 2005 utvidet til å omfatte grupper både innen Sandnes kirkelige fellesråd og Haugesund kirkelige fellesråd, og vi ser at flere har fattet interesse for innhold og metodikk.

I mai gjennomførte integreringskonsulentene sammen med en diakon et såkalt "Bli kjent i kirken" - kurs for ansatte. Her deltok 24 ansatte fra ulike faggrupper på kurset som har som mål å gi mennesker som trenger spesiell tilrettelegging fysisk og/eller psykisk en kjennskap til sin lokale kirke, kirkerommet og de kirkelige handlingene. Et spennende prosjekt som vi viderefører og som i løpet av våren 2006 kommer ut som ressursmaterieil i et samarbeid med Bjørgvin og Stavanger bispedømmer.

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

Bispedømmet vil også i den nye søknadsrunden i rammen av trosopplæringsreformen, aktivt utfordre og bistå menighetene i utformingen av sine prosjekt. Det arrangeres i januar 2006 to møter for å inspirere og hjelpe menighetene i arbeidet.

I forbindelse med ”MR kurs II” i februar 2006, vil fokus påseminaret om trosopplæring være å utfordre menighetene til en ny gjennomgang av sin egen trosopplæringsplan. Utfordringen vil være å sette opp en systematisk plan for den enkelte menighet, noe vi håper dette seminaret vil gi hjelp til. Her blir det anledning til å ha fokus på både dåpsfase, bispedømmets prosjekt for å få flere menigheter til å dele ut ”Barnebibel for de små” til 4-åringene, samt gi innspill og ideer til oppstart av dåpsskole.

Bispedømmet ønsker i 2006 å gjennomføre kurs i 2 prosti for menigheter som enda ikke er i gang med dåpsskole, med det målet at alle prostiene i 2006 skal ha startet opp dåpsskoler. Utvikling og realisering av denne målsettingen skjer i nær kontakt med prostene.

Fokus på kvalitetsutvikling av konfirmantarbeidet fortsetter, og dette året blir tema for konfirmantlærerkurset lagt opp i forhold til tilpasset konfirmantopplæring.

Alpha-arbeidet ser vi er kommet for å bli, og videreføring av deltakerne inn i smågrupper er en utfordring mange menigheter melder om. Bispedømmet vil derfor i 2005 ha fokus på smågrupper, og med særlig vekt på ledelsen av disse.

Resultatmål 2.3.

Stimulere og igangsette tiltak som styrker kirkens arbeid blant barn og unge

a. En kort generell tilstandsvurdering i lys av resultatmålet

I forbindelse med visitaser, etterspør Stavanger biskop alltid hvilket arbeid menighetene har rettet inn mot barn og unge, og ikke minst hvordan dette arbeidet fungerer. Før biskopen kommer til en menighet på visitas, arrangeres det en førvisitas hvor undervisnings-, diakoni- og misjonsrådgiverne sammen med en av ungdomskonsulentene (50 + 20 + 20) møter de frivillige i menigheten for å utfordre dem til å se på menigheten med våkne og varme øyne. På disse samlingene gir barne- og ungdomslederne viktige bidrag og tilbakemeldinger på hvordan de erfarer situasjonen i egen menighet og hvilke utfordringer menighetene har i møte med barn og unge.

Ungdomsarbeidet i Stavanger bispedømme er mangfoldig og variert i de ulike delene av fylket. I deler av Nord-Rogaland har KFUK-KFUM en sterk posisjon. Organisasjonen er her en viktig aktør i menighetenes ungdomsarbeid. I deler av Sør-Rogaland hvor bedehuskulturen noen steder enda står sterkt, samarbeider menigheter og indre- og ytre misjonsorganisasjoner om ungdomsarbeidet. Flere menigheter har dessuten egne gudstjenester for ungdom.

Barn og unge regnes i økende grad med i menighetenes gudstjenesteliv. Prester, kirkemusikere og andre i stab med ansvar for gudstjenestearbeidet, er opptatt av å engasjere barn og unge som medspillere og deltakere.

Et gledelig trekk ved barne- og ungdomssektor i bispedømmet er den gode oppslutningen om forenings og leirarbeid. Antall foreninger holder seg totalt sett stabilt. Flere organisasjoner melder om stadig større oppslutning om leirer for barn og ungdom. Dette gjelder mellom annet Norsk Luthersk Misjonssamband, Indremisjonsforbundet og KFUK-KFUM. Pågangen på enkelte leirer er så stor at man opererer med ventelister.

KFUK-KFUM er fortsatt en breddebevegelse innen bispedømmet, nært knyttet til menighetene gjennom kor og speiderarbeid.

Av store faste ungdomsarrangementet i bispedømmet er IMPULS uten sammenligning det største. Vel 3000 ungdommer møttes til fellesskap og inspirasjon i IMI-kirken i Stavanger i januar 2005.

Samme sted arrangerte menigheter i Stavanger by i samarbeid for tredje gang lavterskel – arrangementet ”16.mai.com”. Om lag 350 ungdommer var i løpet av natt til 17.mai innom arrangementet i tillegg til 100 frivillige ledere. På programmet stod blant annet talentiade i musikk og dans og konsert.

Et annet stort arrangement i bispedømmet er de årlige gospelfestivalene på Karmøy. Svært mange frivillige fra Åkra menighet er involvert de to helgene festivalene pågår.

Siste helg i oktober var 530 ungdommer fra 14 år og oppover samlet til Karmøy Gospelfestival Large. Festivalen starter med konsert og åpen scene fredag kveld, fortsetter med øvelser ledet av instruktør fra gospelmiljø i USA og avsluttes med konsert søndag ettermiddag.

Nest siste helg i oktober var 230 barn i alderen 6 – 13 år samlet til Karmøy Gospelfestival Small. I tillegg til øvelser og konserter, var det lagt opp til bønnestasjoner i kirkens underetasje. Festivaldeltakerne var også aktivt med på søndagens gudstjeneste.

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

Stavanger bispedømme har i sin strategiplan under satsingsområde gudstjenesteliv uttrykt følgende: ”Vi ønsker en forkynnelse som er til hjelp for barn og unge i deres trosutvikling”.

Vi fortsatte også i 2005 samarbeidet med den profesjonelle dramagruppen Sarepta som gjennomførte kurs av frivillige ledere og ansatte i kreativ formidling for ungdom. Sarepta deltok også på bispedømmets ungdomsting med et opplegg om kreative formidling for ungdom.

Stavanger bispedømme var på midten av 90-tallet med på å få ”Ordets skole” - konseptet fra den katolske kirke i Milano oversatt og gjort kjent i Norge. I samarbeid med Bibelselskapet gjennomførte vi høsten 2005 en fagdag i nord – og en i sørfylket med fokus på bruk av ”Ordets skole” inn mot ungdomsarbeidet. Her deltok til sammen 35 ansatte. Konseptet ble også introdusert på kurskveldene for nye menighetsråd i november 05 og februar 06.

I gjeldende strategiplanen heter det videre: ”Vi ønsker menigheter som er frimodig nyskapende ved å ta i bruk ulike kulturelle uttrykk i formidlingen til mennesker i vår tid og satser på korarbeid for barn, unge og voksne.”

I januar hadde vi et kor - og gudstjenesteverksted i Tananger kirke for ansatte, korsangere og musikere i alle aldre. Dette var et samarbeid med SMM, IKO og Kirkens U-landsinformasjon. Både verksted og påfølgende gudstjeneste fikk svært god respons. Her hadde vi besøk fra vårt naboland Danmark og fra våre søsterkirker bla. på Madagaskar og i Tanzania, noe som var svært inspirerende for både unge og voksne. Disse deltok også musikalsk i en av bispedømmets kirker påfølgende søndag.

Stavanger bispedømmes ungdomssatsing har resultert i et prosjekt der de tre ungdomskonsulentene primært jobber målrettet med ledertrening. To konsulenter er ansatt i

20% stillinger i Nord- og Sør-Rogaland. En konsulent er knyttet til bispedømmekontoret i 100% stilling som koordinator for ungdomssatsing og tilrettelegger for biskopen.

En oppgave for ungdomskonsulentene har også vært å få på beina et ungdomsråd og et årlig ungdomsting. Ungdomsrådet hadde 9 ordinære møter og et felles møte med bispedømmerådet i 2005. Ungdomstinget med fokus på ledertrening valgte nytt råd i november.

Det har vært viktig for bispedømmet å forsøke å ivareta de ansatte som særlig arbeider direkte inn mot barn og unge. De er ofte av våre yngste ansatte medarbeidere, gjerne med relativt kort utdanning og praksis, samtidig som de står i en svært krevende arbeidssituasjon. I forståelse med fellesrådene la vi i 2005 til rette for 2 ulike fagdager for denne målgruppen. Fagdagen våren 2005 hadde fokus på ungdomskultur. Søren Østergaard, leder av Center for Ungdomsstudier og Religionspædagogikk i København, innledet om tema "Når de gamle kart ikke lenger viser vei – perspektiver på unge, tro og kirke". Fagdagen høsten 2005 hadde tittelen "Trivsel og tjeneste - to sider av samme sak?" med Tonje Haugeto Stang som innleder. Her deltok 35 ansatte, de fleste ungdomsarbeidere.

I samarbeid med kirkevergelaget hadde vi i starten av februar stand på den store yrkesmessen i Stavanger, der ungdom fra hele fylket møtte. Ulike tilsatte betjente standen, og svært mange unge besøkte standen for samtale og informasjon. Tiltaket ga erfaringer som ble tatt inn i en rekrutteringsgruppe bestående av representanter fra fellesrådene og bispedømmekontoret. Rekruttering av ungdom til kirkemusikkutdanning er en utfordring. Rekrutteringsgruppa v/kantor og undervisningsrådgiver inviterte i mars ungdom som er interessert i kirkemusikk, spiller orgel e.l. til en "Kirkemusikalsk lørdag". Alle menighetene ble bedt om å etterspørre aktuelle ungdommer, og likedan ble kirkemusikergruppa utfordret. Til sammen 7 ungdommer i alderen 13 - 19 deltok, og fikk en opplevelsrik dag i Domkirken og St.Petri kirke. En av ungdommene var utfordret til å gi en konsert på orgelet i Domkirken, og alle som ønsket det, fikk også prøve orgel og seinere klokkespill. Lørdagen ble svært godt mottatt av ungdommene, og vi inviterer til en tilsvarende lørdag våren 2006.

Menigheter i Stavanger bispedømme har stor glede av den ledertrening de kristne organisasjoner tilbyr regionalt.

I løpet av 2005 deltok i alt 22 ungdommer på 2:2, et lederkurs med vekt på personlig utvikling og vekst. Dette kurset er et samarbeidsprosjekt mellom Det Norske Misjonsselskap, Normisjon og Laget.

I 2005 deltok 76 ungdommer fra 13 menigheter på LIV-kurs i regi av KFUK-KFUM.

MILK-kursene hadde også god oppslutning i 2005: 111 ungdommer fra 14 menigheter deltok i kurset. Gledelig er det også å se at flere menigheter går sammen om å arrangere kurset. Det gir ungdommene en opplevelse av å være mange, de blir kjent med andre ungdommer som er aktivt engasjerte i menighetene, og de knytter nettverk i forhold til seinere skolegang og aktiviteter. I tillegg oppleves det positivt for ansatte og frivillige ledere å samarbeide og utnytte hverandres ressurser.

I tillegg til MILK-kurset, ser vi at flere menigheter lager sin egen utvidede versjon av dette kurset. Noen kombinerer med Ungdoms-alpha, noen utvikler et rent lederkurs. I 2005 var 178 ungdommer deltakere i Ungdoms-alpha og/eller lederkurs utenom MILK-konseptet.

Noen menigheter driver også kontinuerlig ledertrening gjennom speiderarbeid tilknyttet KFUK-KFUM.

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

Det er behov for et enda sterkere fokus på ledertrening i ungdomsarbeidet og særlig trengs det større mangfold av tilbud som når en større bredde av ungdom i menighetens ungdomsarbeid. Konkret vurderer ungdomsrådet i bispedømmet å samle informasjon om aktuelle ledertreningsstilbud i menigheter og organisasjoner og gjøre dette tilgjengelig på bispedømmets nettside.

Jevnlige veiledningssamtaler med frivillige barne- og ungdomsledere er et annet tiltak som kan styrke kirkens arbeid blant barn og unge. Ungdomskonsulentene ved bispedømmekontoret har slike samtaler med medlemmer av ungdomsrådet og i løpet av 2005 ønsker både ungdomskonsulenter og ungdomsråd å bevisstgjøre menighetene i bispedømmet på verdien av jevnlig oppfølging.

Resultatmål 2.4

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

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

Stavanger bispedømmeråd og prostene i bispedømmet har 1-2 fellesmøter i året. I 2005 var det ett slikt fellesmøte der sakene til Kirkemøtet 2005 ble drøftet. Vi ser en stor verdi i at prostene får gi innspill til bispedømmerådsmedlemmene, og at proster og bispedømmeråd i felleskap kan drøfte kirkemøtesakene. Disse møtene er også viktige i forhold til utarbeiding av strategiene for arbeidet i bispedømmet.

Stavanger biskop tilstreber å bidra til økt kontakt mellom kirken og samfunnet omkring. Dette skjer eksempelvis ved at han i programmet for de alle fleste visitaser legger inn møte med kommunepolitikere, bedriftsbesøk, besøk i idrettslag, skolebesøk og lærermøter. Også i andre sammenhenger har Stavanger biskop en utstrakt kontakt med andre samfunnsinstitusjoner, blant annet i form av foredragsvirksomhet.

I rammen av SMM har Stavanger bispedømme og de 6 samarbeidende misjonsorganisasjonene et meget tett samarbeid om hvordan menighetenes misjonsengasjement kan styrkes. Engasjementet resulterer blant annet i misjonsverksteder, ungdomsarbeidssamarbeid, materiellproduksjon m.m. Stiftsdirektøren er leder for samarbeidsorganet. Dessuten innvirker det gode samarbeidsklima mellom annet på det lokale samvirke mellom organisasjonene og lokalmenighetene, og det er gjennomgående lavt spenningsnivå mellom p.d.e.s. prestetjeneste / menighetsarbeid utgått fra menighetsrådene og p.d.a.s. organisasjonens eget selvstendige arbeid / arbeid som integrert del av menighetsrådets arbeid.

Stavanger bispedømmeråd / Stavanger biskop har regelmessig kontakt med Fellsrådene gjennom kirkevergene. Denne kontakten ivaretas ved felles kurskomite sammensatt av to kirkeverger og to av bispedømmets rådgivere. Dessuten deltar stiftsdirektøren – og tidvis også

sammen med noen av rådgiverne – fast i kirkevergesamlingene. Vi har faste møtepunkt med styret i kirkevergelaget, og det er et utstrakt arrangørsamarbeid om virksomheten i stiftet. Fellesrådene gjør utstrakt bruk av bispedømmets rådgivertjeneste.

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

Også bispedømmets årlige ungdomsting bidrar til å fremme samarbeid mellom organisasjoner og menigheter. I 2005 ble valgordningen for valg til ungdomsrådet endret slik at et av seks faste medlemmer i rådet representerer organisasjonene. Tidligere ble alle rådets medlemmer valgt prostivis fra menigheter i bispedømmet.

Samarbeid med barnehage og skole:

Arbeidet med barnehage- og skolegudstjenester, er svært godt. Barn og unge er med som aktive deltakere.

Over 90% av menighetene er i aktivt samarbeid med grunnskolen i forbindelse med 10 /11-årsfasen, og de fleste av disse menighetene deler ut NT eller Bibel til elevene. Rundt 50% av menighetene er også aktive i forhold til KRL-fagets undervisning om Bibelen. Jule- og påskevandring for de yngste elevene, er svært populært. Utenom dette blir kirkene mye besøkt av skoleklasser.

Stavanger biskop og undervisningsrådgiver hadde våren 2005 et møte med utdanningsdirektøren i Rogaland og to av utdanningsdirektørens medarbeidere. Målet var å få en felles forståelse av hvordan skole - kirkesamarbeidet fungerer og hva de ulike instansene kan forvente. Dialogen var svært god, og undervisningsrådgiver har vært i videre kontakt med utdanningsdirektørens grunnskoleavdeling i forkant av utsending av brev til kirkelig ansatte angående endringene i KRL - faget høsten 2005.

Det knyttet seg en del spenning til hvordan kontakten mellom skole- og kirke ville bli etter endringene, og Stavanger biskop sendte ut brev til menighetene der ny plan for KRL - faget lå ved samt en presisering av kirkens oppdrag i forhold til skolen.

Vi har ikke fått meldinger om radikale endringer når det gjelder skole-/kirke - kontakt eller når det gjelder skolegudstjenester rundt i bispedømmet. Noen få skoler har signalisert at de ikke ønsket skolegudstjeneste lenger, men stort sett melder prester og kateketer om god vilje til samarbeid og et sterkt ønske om å beholde gudstjenestene. Vi ser likevel behovet av å kvalitetssikre dette arbeidet, og planlegger en fagdag med tema skole-/ kirke - samarbeid neste høst.

Konseptet ”Vandring gjennom Bibelen for barn” ser vi som svært aktuelt for kirkelig ansatte som arbeider i forhold til skolene. Kurskonseptet er tilpasset rammen i KRL - faget, og vi ser gjerne at flere av våre menigheter kan tilby det til skolene. I samarbeid med Bibelselskapet var kurset derfor tema på fagdag høsten 2005 med 35 ansatte til stede. Som en videreføring av dette, blir kursholderkurset ”Vandring gjennom Bibelen for barn” gjennomført våren 2006 i Stavanger bispedømme.

Bidra til at kirkelig tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver. (KM og HS – kirkelig tilsattes kompetanse/tiltak, Gunnar R m.fl. (spør de andre)– MR-kurs pluss andre kurs rettet mot valgte rådsmedlemmer)

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

Menighetsrådskurs del 1:

Høsten 2005 ble det, som beskrevet i pkt. 1, gjennomført prostivise innføringskurs for de nyvalgte menighetsrådene. Målsettingen med kurset var å gi menighetsrådene kunnskaper om menighetsrådenes oppgaver og arbeidsmåter. I tillegg ble det gitt innføring og praktisk trening i hvordan menighetsrådene kan arbeide strategisk i forhold menighetsrådets oppgave med å vekke og nære det kristelige liv i soknet.

Frivillige medarbeidere:

Stavanger bispedømme har i mange år hatt en stor mengde frivillige medarbeidere i både menighets- og organisasjonsarbeid. Endringer i samfunnsstrukturen har de siste årene gjort at dette bildet har endret seg noe. Vi ser at fritid er mer dyrebar tid for alle aldersgrupper, og det stilles store krav til at arbeidsforhold, mening i oppdraget og oppfølging underveis må fungere godt for at frivillige skal bruke av sin tid i dette arbeidet. I januar gjennomførte bispedømmet fagdager for diakoner, kirkemusikere og kateketer over to dager der fokus var: ”Rekruttering, oppfølging og utvikling av frivillige medarbeidere”. 19 diakoner, 12 kirkemusikere og 14 kateketer deltok. Melle Aakenes fra Kirkens SOS i Telemark var foredragsholder. Fagdagene la et godt grunnlag for videre oppfølging av tematikken i de ulike menighetene. Dagene ble også en mulighet for Stavanger biskop til å møte de vigslede gruppene gjennom samtaler og ved å tale på temagudstjeneste. (KM)

Fokus på frivillige ble også videreført gjennom temaet ”Å lede et husfellesskap” v/Tonje Haugeto Stang. Det ble avholdt temakvelder i både nord- og sørfylket i oktober med til sammen 90 deltakere fra menigheter over hele bispedømmet. Dette var en oppfølging av tidligere tema for samme gruppe om å starte husfellesskaps-/cellegrupper i menighetene.

Alpha-kurs er fremdeles et av de beste redskapene vi ser i forhold til å få kontakt med nye voksne mennesker innen bispedømmet. Vi er i en samtale med Alpha Norge om utviklingen i bevegelsen i løpet av 2005. Vi registrerer nemlig at det både er en stor nedgang i antall kurs som er blitt avholdt i bispedømmet, samt at de menighetene som har avholdt kurset, melder om få deltakere. Dette er en utfordring å gripe fatt i. Vår opplevelse er at Alpha-kurset kom som svar på et behov om bibelundervisning og sosialt samvær for mange som allerede er godt ”innenfor” menigheter og organisasjoner, og derfor fikk en stor oppslutning i de første årene. Nå har imidlertid de som slik hadde ønske om kurset, fått dekket dette, og utfordringen blir derfor for menighetene å våge å gå lengre ut og knytte nye kontakter. Her ser vi en stor utfordring som det nå arbeides aktivt med.

Kirkelig tilsatte:

Kompetanseutviklingsplanen for bispedømmet ble revidert for perioden 2005-2007 og fremlagt i Regionalt etterutdanningsutvalg til drøfting. Planen – med forslag til tiltak og økonomiske rammer – ble godkjent av bispedømmerådet våren 2005.

Av tiltakene som allerede er iverksatt, nevner vi prestekonventet (etterutdanningskurs) som ble avholdt i begynnelsen av juni med usedvanlig god oppslutning. Foruten vår egen biskop bidro biskop Graham Dow (Carlisle) og rektor Halvor Nordhaug med foredrag.

Individuelle etterutdanningsopplegg har vært innvilget, og arbeid med felles studieturer for hhv. prester og kateketer/diakoner/kantorer på nyåret 2006.

I 2005 avsluttet vi runde nr. 2 med "Verdibasert stabsutvikling". Evalueringen fra kursdeltakerne var gjennomgående positiv. Det er imidlertid ikke fattet beslutning om videreføring av stabsutviklingskurset i nye kursrunder.

For å gi anledning til ro og konsentrasjon i fastetiden ble kursvirksomheten tonet ned i den perioden. I stedet ble det i samarbeid med Stiftelsen Utstein Pilegrimsgard arrangert "retreat i fasten" på flere forskjellige steder (5). Tiltaket er nytt, og oppslutningen varierte: Noen retreatere samlet god deltakelse, men et par av dem måtte avlyses pga manglende påmelding. Arbeidet med å innarbeide retreatene vil imidlertid fortsette, og bispedømmet vil fortsatt gi de tilsatte fri for å delta på en retreat i løpet av året.

For å styrke prostenes lederkompetanse er det arrangert et lederutviklingskurs for prostene med org.psykolog Kristin Engh og et kurs i konflikthåndtering med Lise Barsøe.

Arbeidsveiledning foregår kontinuerlig. Det har vært vanskelig å få til tverrfaglig sammensetning av veiledningsgruppene pga manglende påmelding fra de andre kategorier tilsatte. Tre grupper med prester (derav én for seniorer) er i gang. Fire prester har fullført arbeidsveilederutdanning (AVU) i rammen av PF's SPP - program.

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

Kompetanseutvikling for våre tilsatte har foregått kontinuerlig gjennom 2005. Tiltakene i Kompetanseutviklingsplanen har vært gjennomført: Prestekonvent (etterutdanningskurs), deltakelse i PF's SPP - modulprogram, planlegging av studiereise, "Verdibasert stabsutvikling", retreat, styrking av prostenes lederkompetanse, samt arbeidsveiledning (inkl. to fagdager for de godkjente veilederne).

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

Arbeidet videreføres i tråd med Kompetanseutviklingsplanen. Eventuelle endringer drøftes og fremforhandles i kontaktmøtet og REU.

Resultatmål 2.6

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

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

Stavanger bispedømmekontor er organisert med en "flat" struktur, dvs. de ansatte har i stor grad hver sine spesialfelt i sitt arbeid. Til nå har dette vært en tjenlig organisering, og de ansatte har hatt god anledning til også å samarbeide på tvers når det har vært behov for det. Henvendelser til administrasjonen, etterspørselen etter faglige råd og kurs og

tilbakemeldinger etter besøk ute i menighetene tyder på at vi i Stavanger bispedømme har den kompetanse som brukerne forventer og har behov for. Hittil har de ansatte også så langt mulig prøvd til å ivareta de mange henvendelser fra menigheter og ansatte ute i bispedømmet.

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

De som henvender seg til bispedømmeadministrasjonen, skal oppleve at de får de tjenester som de har behov for: Faglige kurs, råd og hjelp innenfor de ulike sektorer av menighetsarbeidet, spørsmål av økonomisk, personalmessig eller juridisk art m.v.. Utvikling og oppdatering av administrasjonens faglige kompetanse er nødvendig og blir fulgt opp med diverse kurs.

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

Ved Stavanger bispedømmekontor er det nå innledet en prosess for å utvikle staben videre og finne fram til en enda bedre organisering av virksomheten. Stiftsdirektøren og to av de ansatte har utgjort en arbeidsgruppe som har sett nærmere på en ny modell for administrasjonen. Det kan bli tale om en todeling av staben og en omfordeling av oppgaver for å kunne utnytte ressursene enda bedre og møte behovene hos brukerne ute i bispedømmet.

Hovedmål 2

Prestene skal ha en slik verdiforankring og identitet, og slik faglig og strategisk kompetanse, at de forordnede tjenestene og den menighetsbyggende virksomhet ellers, ivaretas med kvalitet. Menighetene og det enkelte kirkemedlem skal sikres regelmessig geistlig betjening og inspireres til å virke i samsvar med vår kirkes lære og ordninger. Nye medarbeidere skal vigsles og kalles.

Resultatmål 2.7

Sikre menighetene og de enkelte kirkemedlemmene regelmessig geistlig betjening.

a. En tilstandsvurdering hvor graden av måloppnåelse vurderes i forhold til resultatmålet, bl.a. ved å innlemme etatsstatistikken.

Generelt kan en konstatere at det i 2005 har vært stor stabilitet i presteskapet, og at en dermed har kunnet sikre en tilfredsstillende regelmessighet i den geistlige betjening. Unntak har vært i perioder med sykepermisjoner, ved ledighet i stilling, studiepermisjoner o.a. Vi har imidlertid i vårt bispedømme god tilgang på vikarer, og vi er ikke kjent med at det i 2005 har blitt meldt messefall, eller at kirkelige handlinger har måttet utsettes på grunn av manglende geistlig betjening. I en viss utstrekning dekkes vikarbehov inn ved at egnede lekfolk får biskopens fullmakt til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger (jfr. Tjenesteordning for biskoper § 10.2).

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

Bispedømmet har følgende strategi og rutiner når det gjelder geistlig betjening/vikarer:

- a) Ved behov for vikar til enkelttjenester: Prost/prostesekretær forsøker å engasjere vikar. Dersom dette ikke lykkes meldes behovet til bispedømmekontoret, som finner en løsning.
- b) Ved behov for vikar til lengre engasjement: Vikarbehov meldes til bispedømmekontoret, og biskopen engasjerer vikar.

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

Vi ser ikke at det er behov for noen vesentlig endring på dette punkt. Prostene vil imidlertid få et større ansvar for å løse vikarspørsmål etter at ny tjenesteordning er implementert og prestene får hele prostiet som tjenstedistrikt.

Resultatmål 2.8

Styrke ledelsen av prestatjenesten, samordningen av prestene og menighetsrådene, og samvirke mellom prestene og andre kirkelig ansatte (Harald S, Asbjørn S)

a. En tilstandsvurdering hvor graden av måloppnåelse vurderes i forhold til resultatmålet, bl.a. ved å innlemme etatsstatistikken.

Prostene har fått en tydeligere lederposisjon. I løpet av 2005 avsluttet de et lederutviklingsprogram i regi av org.psykolog Kristin Engh, Dynamo Management AS. I et opplegg for å forebygge sykefravær blant de ansatte har vi gjennomført første del av et konflikthåndteringskurs ledet av Lise Barsøe. Dette vil bli fullført i 2006.

I forbindelse med innføring av nye tjenesteordninger og -områder har vi sett nødvendigheten av å styrke prostiet som administrativ enhet, og som en konsekvens av dette er det fra 01.01.2006 opprettet to nye prostier i bispedømmet. Prosessen i den partssammensatte arbeidsgruppen for implementering av de nye tjenesteordningene var god og ble ført fram til et konkret og omforent forslag. Som en følge av dette vil alle prester bli forelagt nye arbeidsavtaler med virkning fra 01.04.2006.

Innføring av den nye beredskapsordningen har medført en tydeligere organisering av prestatjenesten. Denne organiseringen har prostene hatt hånd om. En særlig utfordring gjennstår etter ny prostiinnndeling ved at det kun er blitt ni beredskapsområder grunnet statlig tildeling tilsvarende 8,5 beredskapsområder.

Prostene har i stor grad ført medarbeidersamtaler med både sokneprester, kapellaner og prostiprester, til sammen 72 samtaler. I tillegg har 6 kapellaner hatt samtale med sokneprest. Biskopen har ført medarbeidersamtaler med prostene.

Etter menighetsrådsvalget har vi arrangert kurs for nyvalgte menighetsråd. I kurset har ett av temaene vært samordning mellom prest og menighetsråd. Kurset er videreført med del II i februar 2006.

Stabsutviklingskurs ("Verdibasert stabsutvikling") ble avsluttet våren 2005. Målet har vært bedret samhandling, samarbeid og kommunikasjon i stabene, med vekt på helhetstenkning,

forpliktelse og felles ansvar. 8 staber har deltatt med til sammen ca. 60 ansatte. Etter to runder med stabsutvikling har 19 staber med ca. 150 ansatte vært med på opplegget.

I samarbeid med proster og kirkeverger har biskopen også i 2005 gjennomført prostisamlinger for alle kategorier av kirkelig ansatte.

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

Samordning:

I Stavanger bispedømme har vi lagt vekt på å ha nære og gode relasjoner til fellesrådene. Det er faste møtepunkter mellom stiftsdirektør, biskop og kirkevergelaget, der saker som berører begge linjene i kirken, blir tatt opp til drøfting og avklaring. Prostene er nå også i løpende kontakt med kirkevergene innen sine prosti.

Samvirke:

Stavanger bispedømmeråd og kirkevergelaget (på vegne av de kirkelige fellesråd) har i 2005 fullført opplegget "Verdibasert stabsutvikling". I forkant og etterkant av stabssamlingene har det vært egne samlinger for sokneprester og daglige ledere. Utgifter til dekning av prestenes deltakelse har i 2005 vært ca. kr. 25.000.

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

Etter to runder med "Verdibasert stabsutvikling" har bispedømmet sett behov for en gjennomtenkning og evaluering av opplegget. Erfaringene fra de to rundene viser at samarbeid og kommunikasjon mellom de ansatte er viktig, og opplegg for stabsutvikling vil det bli arbeidet videre med.

Kurs for nyvalgte menighetsråd videreføres i 2006, og der vil fortsatt samordning mellom prest og menighetsråd ha oppmerksomhet.

Resultatmål 2.9

Motivere kvinner til tjeneste som menighetsprester og til å inneha lederstillinger i kirken.

a. En tilstandsvurdering hvor graden av måloppnåelse vurderes i forhold til resultatmålet, bl.a. ved å innlemme etatsstatistikken.

I Stavanger bispedømme er 2 av de 8 prostene kvinner (25%). Til den nyopprettede prostestillingen i Karmøy prosti meldte det seg imidlertid ingen kvinner som søkere. Om dette er et utslag av manglende lederambisjoner blant kvinner, vet vi ikke noe om.

I Stavanger domprostie er den kvinnelige soknepresten i domprostens nabosokn (St. Petri) blitt utpekt til å være fungerende prost i domprostens fravær.

Vi har nå 10,9 pretestillinger som innehas av kvinner (12 personer). Vi er dermed kommet opp i en kvinneandel på 11,5%.

I 2005 var det få tilsetninger i Stavanger bispedømme: Én fast stilling (kvinne tilsatt), to 40% stillinger (en kvinne og en mann tilsatt) og et utlyst årsvikariat (mann tilsatt).

Til de faste prestestillingene var det til sammen 25 søknader fra 20 personer. Kvinneandelen var hhv 12 og 9.

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

I Stavanger bispedømme er kvinneandelen av prestene langsomt økende, og antall stillingssøknader – også fra kvinner – må sies å være god. Det praktiseres nå intervju av søkere til prestestillinger. Intervjuet skjer før menighetsrådet behandler søknadene. Ved alle de fire tilsettingene (inkl. årsvikariat) var det innkalt kvinner, og to ble altså tilsatt.

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

Stavanger bispedømmeråd gjorde ved inngangen til inneværende periode vedtak om at yngre prester og kvinner skulle prioriteres ved tilsettinger ut fra stillingssituasjonen i bispedømmet. Så lenge det melder seg et stigende antall kvinner som søkere til ledige stillinger hos oss, ser vi ikke noe umiddelbart behov for å forsterke denne føringen ut over den praksis vi har fulgt det siste året.

Resultatmål 2.10

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

a. En tilstandsvurdering hvor graden av måloppnåelse vurderes i forhold til resultatmålet, bl.a. ved å innlemme etatsstatistikken.

Stavanger bispedømme ønsker et kompetent og motivert presteskap. En målrettet og aktiv etterutdanningspolitikk er vårt beste redskap til å oppnå dette. Derfor er vi i noen grad aktive brukere av PF's modulprogram, samtidig som vi har utviklet regionale og lokale tiltak i samarbeid med ulike institusjoner og organer. Ressursavsetningene til etterutdanning for presteskapet er samlet sett stort i Stavanger bispedømme. Det kan synes som om det innvilges få etterutdanningssøknader på individuelt nivå, men vi har i samråd med arbeidstakersiden bevisst vektlagt fellestiltak på etterutdanningssektoren (etterutdanningsdager, studieturer i løpet av en treårsperiode m.v.) med de ressurser som det krever (se nedenfor). Vårt utgangspunkt er at menighetsprester i offentlige stillinger i Rogaland står under et større arbeidspress enn i de fleste andre bispedømmene. Samtidig er gjennomsnittalderen høyere enn i de fleste bispedømmene. Vi har generelt et godt motivert og tjenestevillig presteskap. Vi knytter disse resultatene bl.a. opp mot den aktive bruken av etterutdanningsressurser i bispedømmet.

I henhold til Kompetanseutviklingsplanens tiltaksplan er følgende gjennomført i 2005: Justering av Kompetanseutviklingsplanen er foretatt for perioden 2005-2007. Planen er godkjent av bispedømmerådet etter drøfting i REU, og det er ført opp et tentativt budsjett for kompetanseutvikling i treårsperioden. Prostenes nøkkelposisjon i kompetanseutviklingsarbeidet er understreket.

Det er arrangert konvent for prester med 99 deltakere (87 i offentlig stilling). Der hadde vi for første gang besøk av biskop Graham Dow fra vårt vennskapsbispedømme i Carlisle. Hans besøk var et ledd i styrking av relasjonen mellom bispedømmene i rammen av Porvoo-

avtalen. I tillegg holdt han to foredrag med tema "The Ministry of Healing" og "Preaching on Healing." Rektor Halvor Nordhaug var også bidragsyter med temaene "Hvilken vei går prestetjenesten?" og "Postmoderne utfordringer til prekenen."

Som en del av SPP -programmet er det også gjennomført utdanning av nye arbeidsveiledere (AVU). Det deltok to prester, en kateket og en praksisveileder fra Stavanger bispedømme. Mye av utgiftene i forbindelse med denne utdanningen er dekket av bispedømmet, da alle fire tenkes å inngå i biskopens veilederkorps. To av de fire fikk sin formelle godkjenning som arbeids - veiledere i 2005.

I tillegg til ovennevnte SPP - enheter og felles kurs har to prester (begge 60+) gjennomført individuelle studieprosjekt. Én av våre prester (sokneprest/kvinne) ble i 2004 tildelt Olavstipend. Permisjonen for å gjennomføre studiene ble tatt ut høsten 2004 og våren 2005, og det er hennes permisjon som er ført opp med 28 uker under "fravær grunnet andre årsaker".

I 2005 registrerte vi 23 søkere til etterutdanning, både til kurs utlyst i SPP - programmet og til egne opplegg. 10 av disse søkerne fikk innvilget søknaden, 13 fikk avslag. Til sammen ble det tatt ut 67,5 uker i studiepermisjon. Tallet kan synes noe lavt, men det må sees i sammenheng med den totale ressursbruken for etterutdanning over treårsperioden 2005-2007, der vi i 2005 brukte ca. 1,15 mill. kr., og der den planlagte Sør-Afrika-turen i 2006 representerer en betydelig kostnad.

Bispedømmet har i sin strategi og tiltaksplan også understreket verdien av å delta på retreat. Både Stiftelsen Utstein Pilegrimsgard og retreatsteder innenlands og utenlands har vært benyttet. I 2005 ble det lagt vekt på fastetiden som en egnet periode for retreat. Annen kursvirksomhet ble nedtonet gjennom disse ukene, og det ble gjennomført fem retreatere.

Arbeidsveiledning har vist seg å være et nyttig refleksjonsverktøy i prestetjenesten. I 2004 ble det startet tre nye veiledningsgrupper, derav én for seniorer. Disse gruppene har hatt regelmessige samlinger også gjennom 2005. Individualveiledning har vært gitt i svært begrenset omfang.

Det er i 2005 ikke gjennomført noen felles studiereiser for prestene i bispedømmet. Til gjengjeld er det brukt tid og ressurser på planlegging av studietur til den evangelisk-lutherske kirken i det sørlige Afrika. Denne kirken har Den norske kirke undertegnet samarbeidsavtale med i 2005, og studieturen gjennomføres i januar 2006.

Studiearbeidet i PF's lokallag har vært konsentrert om gjennomgang av søndagstekstene.

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

Som nevnt ovenfor har vi bevisst valgt etterutdanningsopplegg som når flest mulig og som kan bidra til å bygge et fellesskap mellom deltakerne/de tilsatte. Dette kombineres med tildeling permisjon og stipend til individuelle studieprosjekter. Disse skal være av god faglig kvalitet, enten i form av PF's moduler eller med faglig veileder.

I vår strategi er det uttrykt bl.a. at vi vil "oppmuntre hverandre til å søke Kristus i stillhet, bønn og tilbedelse", noe vi har ønsket å oppnå gjennom retreat-virksomheten.

Vi vil videre ”bygge ut vennskap og samarbeid med menigheter og søsterkirker i vårt eget land og andre land”. Dette er fulgt opp i kontakten med Carlisle bispedømme/biskop og i kontakten med ELCSA (Sør-Afrika).

En oppfølging av strategiens vekt på gudstjenesteliv og forkynnelse er skjedd gjennom tema og foredrag på prestekonventet.

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

Vi mener vi har funnet en god linje og praksis i forhold til resultatmålet og vil videreføre dette i 2006.

Resultatmål 2.11

Sikre gode arbeidsvilkår for prestene.

a. En tilstandsvurdering hvor graden av måloppnåelse vurderes i forhold til resultatmålet, bl.a. ved å innlemme etatsstatistikken.

Stavanger bispedømme preges av et godt klima mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Grunnlaget for dette er lagt gjennom lang tid, bl.a. i form av gode møtepunkter mellom de to partene (kontaktmøte, partssammensatte utvalg). Dette medfører at det arbeides åpent og konstruktivt for å finne fram til ordninger og løsninger som fremmer et godt arbeidsmiljø med gode arbeidsvilkår. Det hender likevel at det oppstår vanskeligheter, både i kollega-/stabsrelasjoner og i spørsmål som gjelder lønn/godtgjøringer, fritid, vikarordninger m.v., og slike vansker søker vi å løse så smidig som mulig – så langt økonomien tillater.

Antall deltidsstillinger (personer) er 13. Én av disse stillingene er en ektefelledelt soknepreststilling. Fire stillinger er knyttet til delvis AFP (60/40). Videre er fire av stillingene 50% bispedømmefinansiert i kombinasjon med 50% fra fellesråd (opprinnelig: fra kommune) el. menighetsråd, mens én stilling har kombinasjonen 30/70. To stillinger er 50% prostipreststillinger som begge ble fratrådt ved utgangen av 2005.

Det relativt høye antall deltidsstillinger i vårt bispedømme er nok delvis et uttrykk for at det har vært tatt ansvar lokalt (kommune/ fellesråd/ menighetsråd) for å få til en nødvendig prestedekning. Vi gjør dessuten oppmerksom på at i menigheter i Stavanger bispedømme er til sammen 20 prester (hel- el. deltidsstillinger, i stor grad barne- og ungdomsprester) tilsatt i fellesråds- el. menighetsrådsfinansierte stillinger, noen få av dem i kombinasjon med en frivillig organisasjon. Det relativt høye antallet stillinger av denne kategorien er et tegn på høy aktivitet i menighetene, og at menighetene har sett nødvendigheten av å vektlegge arbeidet blant barn og unge ved å ta ansvar lokalt. Vi vil samtidig framholde at disse stillingene viser behovet for tilføring av nye, statlige ressurser til prestedekning i bispedømmet.

Sju personer fratrådte sin stilling i 2005 (4,8 årsverk). Blant disse var det én som gikk av med alderspensjon og én som gikk ned i 60% stilling (delvis AFP). Vi har en relativt høy andel prester som hører til seniorfasen, og det synes å bli en viss utskifting i pretestillinger i 2006.

Vi hadde to stillinger ubesatt ved årsskiftet 2005/2006. Tilsetting er foretatt i begge stillinger på nyåret 2006, og vikardekningen har vært tilfredsstillende.

Når det gjelder de ulike livsfasene, har vi de senere årene tilsatt yngre prester, både kvinner og menn. Den yngste (kvinne i 40% stilling) er 27 år gammel, og vi har ytterligere 10 prester under 40 år. Når behovet for fødsels- og farspermisjoner har oppstått, har vi klart å ordne det på en god måte. Dette skyldes bl.a. at vi har god tilgang på vikarer. Antallet søkere til ledige prestestillinger – selv 40%-stillinger – har vært høyt.

Vi mener å ha merket at det er en viss forventning blant seniorenne (55+) om at tjenesten skal tilrettelegges ved at de slipper noen av de arbeidsoppgavene som de trives minst med og sliter mest med. Vi vil her nevne at ved utgangen av 2005 var 41 av prestene våre 55+, 23 av dem 60+. Vi har ikke hatt rammer til å imøtekomme ønsker og forventninger i særlig grad. Dette gir oss store utfordringer i årene som kommer.

Det er i 2005 avholdt et seniorseminar med Statens Pensjonskasse for prester 60+ for å orientere om ulike alternativer vedr. pensjon. Vi holder ordningen med (delvis) AFP åpen, samtidig som vi har registrert at ordningen ikke er helt enkel å administrere på en god måte. Det stilles store utfordringer til en god arbeidsledelse for disse stillingene.

Undersøkelsen som ble foretatt i forbindelse med fritidsavtalen, viste at det bare var et fåtall av prestene (3) som ikke hadde en plan for uttak av fridager, mens 84 prester hadde det. Det var imidlertid bare ca. halvparten av prestene som hadde en plan for uttak av *to* fridager pr. uke. Det kan se ut til at planleggingen av fridager har blitt bedre. Det er likevel ikke tilfredsstillende når enkelte proster svarer at de ikke har en samlet oversikt over fridagsordningen i prostiet.

Beredskapsordningen for prester ble innført i 2005. Beredskapsområdene er de samme som prostiene i bispedømmet, men da vi fikk to nye prostier ved årsskiftet 2005/2006 ble antallet beredskapsområder kun utvidet med ett. Innføring av beredskapsordningen har hos oss foregått på en smidig måte, med en gjennomgående positiv innstilling fra prestenes side. Hver prest har fått tilskudd til mobiltelefon slik at de kan nås når de har beredskap. En foreløpig oversikt viser at det hovedsakelig er ved dødsbudskap prestene blir tilkalt, men også noen få tilfeller av sjelesorg.

Samordning og samarbeid. I prostienhetene bygges det mye god kollegialitet. Der hvor korpsånden er god, har man gode samarbeidsformer, og prestene har vist en positiv gjensidighet når det gjelder arbeidsoppgaver og -fordeling. Arbeidsbelastning og andre faktorer fører nok ellers til at noen prester er tilbakeholdne med å påta seg for mange oppgaver ut over de ordninger og avtaler som fastlegger tjenesten.

Det har for øvrig også i 2005 vært god kontakt mellom biskop/stiftsdirektør og kirkevergelaget, med faste møtepunkter for drøfting av saker som berører begge linjene i kirken. Mellom prostene og kirkevergene i de respektive prostier har også kontakten vært god.

Også i 2005 har Stavanger biskop – i samarbeid med proster og kirkeverger – gjennomført prostivise samlinger for alle kategorier kirkelig ansatte. Disse samlingene bidrar sterkt til å bygge opp prostiet som enhet.

Stabsutviklingskurset som ble fullført i 2005, har vært et positivt tiltak for samtenkning og samarbeid i staber og menigheter. P.t. er det ikke avklart om – og evt. hvordan – dette opplegget skal videreføres.

Stavanger bispedømme er IA-virksomhet, og etter at den første perioden utløp ved utgangen av 2005, er det fra sentralt hold lagt opp til å videreføre intensjonsavtalen for perioden 2006-2009. De tre delmålene for avtalen har vært: Nedgang i sykefraværet, utsatt pensjonerings-tidspunkt og tilsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Vi har sett at det siste punktet ikke er så enkelt å følge opp i vår virksomhet, da prester forventes å ha et høyt funksjonsnivå. Sykefravær og pensjoneringstidspunkt har imidlertid vært svært aktuelle emner, også i 2005.

Vi har hatt et høyt sykefravær de to siste årene (hhv. 7,6% og 7,2%). Den høye fraværsprosenten skyldes langt på vei noen få langtidssykemeldinger: Fire personer representerer til sammen 3,5% sykefravær. Av disse har én gått av med uførepensjon etter en periode med svekket fysisk helse. Gjennom det siste året ble det ført samtaler både med ham og hans fastlege. Én har gått over i annet yrke etter eget ønske. I denne perioden ble det ført samtaler både med ham og med Aetat for å yte best mulig hjelp. Én er nå tilbake i full tjeneste etter en lengre, delvis gradert sykemelding der vi hadde jevnlig kontakt med ham og hans fastlege. Og én er tilbake i full stilling etter kreftdiagnose og et nytt behandlingsopplegg som gikk over forholdsvis lang tid (for å minske risikoen for tilbakefall).

Totalt antall sykemeldinger er 42. Disse fordeler seg på 35 personer. Ca. 60% av sykemeldingene er over to uker.

Vi ser for øvrig at oppfølging av langtidssykemeldte er en krevende oppgave, og vi har ikke vært flinke nok til å følge opp tidlig nok. Temaet har vært i fokus i prostemøter, og vi innrømmer at på dette feltet har vi et betydelig forbedringspotensial. RAMU har hatt dette som sak høsten 2005, men vi har ikke laget en tiltaksplan for dette arbeidet.

Bruken av egenmeldinger er fremdeles forholdsvis beskjedent. Det ser ut til at prestene helst vil ha legens ”godkjenning” på at de er syke. Terskelen for å bedømme dette selv, synes å være høy. I møte med prestene i lokallagene (prostiene) har vi gjort oppmerksom på IA-avtalens ordninger, og egenmeldingsskjema ligger på bispedømmets hjemmeside. Det synes imidlertid å være behov for nye runder med opplysning om bruk av egen-meldinger ved sykdom. Hvorvidt økt bruk av egenmeldinger kunne gjøre noe med sykefraværet, er vi usikre på. Også egenmeldingene blir jo regnet inn i det totale antall dager sykefravær, men vi ser at noen få prester melder at de har vært på jobb når de egentlig burde hatt sykefravær, og det kan også være en viss underrapportering på dette området (f.eks. at noen regner en fraværsgang som avspasering istedenfor sykefravær).

Vår kontakt med Trygdeetatens Arbeidslivssenter har også i 2005 vært til god hjelp.

Prostene har hatt medarbeidersamtale med sokneprestene i prostiene, dels også med kapellanene. Det er fortsatt vårt inntrykk at medarbeidersamtalene er viktige, men at virkemidlene mht. de endrings- og utviklingsbehov som kommer fram, er for små. Det har imidlertid vist seg at særlig to områder har betydning for prestenes opplevelse av kvalitet mht. arbeidsvilkårene: Arbeidsveiledning (ABV) og kompetanseutvikling/etterutdanning.

Når det gjelder ABV, har vi heller ikke i 2005 fått til den tverrfagligheten som anbefales fra sentralt, faglig hold. Imidlertid er det fortsatt tre ABV-grupper i gang (én for seniorer), med til sammen 12 deltakere. Fire personer har fullført AVU-modulen i PF's SPP-program, og to av disse har til nå blitt godkjent som arbeidsveiledere. Dermed har bispedømmet 16 personer med arbeidsveilederkompetanse, derav tre kvinner. Ved utgangen av 2005 var også to av veilederne blitt pensjonister, men begge er aktivt med i ABV-miljøet, og den ene er leder for en veiledningsgruppe 2004-2006.

Også i 2005 har arbeidsgiver lagt til rette for at de arbeidstakerne som har ønsket det, har fått anledning til sjelesorg/samtaler med fagpersonell/opphold på samtalesentra. Vi har avtale med Torland Senter på Jæren og Frihamn i Skånevik (Etne). Vi har ikke gjort avtale med Institutt for sjelesorg på Modum, men ved behov har våre ansatte fått plass der, og oppholdet er blitt dekket av oss.

Det har vært gitt anledning for arbeidstakerne til å delta på retreat. "Retreat i fasten" har vært gjennomført på flere steder i bispedømmet. I tillegg er det noen som har benyttet seg av retreatsentra både innenlands og i utlandet (Sverige, Wales). Det er også gitt støtte til deltakelse på KRIK's fjellkurs for prester.

Når det gjelder kompetanseutvikling/etterutdanning, hadde vi i 2005 en oppgang i antall søknader til REU/SEU om studiepermisjoner (totalt 23). Også i 2005 fikk SPP-modulene en betydelig del av søknadene, og vi har registrert at pastoral-klinisk utdanning står sterkt. Samtidig så vi igjen at mange legger mye arbeid i utarbeidelse av egne, relevante etterutdanningsprosjekter, og REU har innvilget flere av disse. Det årlige etterutdanningskurs for prester (prestekonventet) samlet usedvanlig stor oppslutning (87 av 94 prester) og kan tolkes som et signal om viktigheten av slike etterutdanningskurs.

Det var ellers ingen tilsetting i soknepreststillinger i 2005, og dermed heller ingen deltakelse fra Stavanger bispedømme på det sentrale sokneprestkurset.

Tjenestebolig er en del av prestenes tilsettings- og arbeidsvilkår. Årsstatistikken viser at 66 prester har boplikt, mens 22 bor i egen bolig, alle med fritak fra kommunal bolig. Vi har totalt 70 presteboliger i vårt bispedømme. Av ulike grunner, bl.a. innvilgede fritak, har vi altså et "overskudd" av boliger i forhold til antall prester med boplikt. De ledige boligene er beholdt i systemet, og enkelte av dem benyttes av prester som har sin tjeneste i andre sokn, men som venter på bygging/anskaffelse av nye boliger.

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

Arbeidet med forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte er viktig. Som et ledd i forebygging av sykefravær har vi i 2005 arrangert den første av to samlinger for å kurse prostene i tettere oppfølging av arbeidstakerne, bl.a. ved bedre håndtering av konfliktsaker som kan komme til å utvikle seg til sykefravær. Oppfølging av langtidssykemeldte skjer gjennom konkrete oppfølgingsplaner som prostene har ansvar for å utarbeide.

Vi har en intensjon om å arbeide aktivt med en livsfaseorientert politikk, men har ikke klart å følge opp dette arbeidet så aktivt og konstruktivt som vi ønsket. Utfordringene har vi merket særlig blant seniorenene.

Fritidsavtalen skal gi prestene nødvendig balanse mellom arbeid og forutsigbar fritid. Vi oppfordrer prestene til å ta ut de fridager de har rett til, og prostene sørger for ordninger med bakvakter og nødvendig vikar. Beredskapsavtalen for prestene er iverksatt og blir nå videreført i ni beredskapsområder for de ti prostiene.

Arbeidet med kompetanseutvikling har hatt sin basis i Kompetanseutviklingsplanen. Den har i 2005 blitt revidert for perioden 2005-2007 og er i det alt vesentlige en videreføring av den opprinnelige planen. Tiltaksplanen er i stor grad blitt fulgt opp, og økonomien i planen er fremforhandlet i kontaktmøtet. Ordningen med en årlig studie- el. retreatuke for prestene har vært praktisert i 2005 og blir videreført.

ABV betrakter vi som et viktig redskap til refleksjon over egen tjeneste. Vi mener at arbeidsveiledningen skjer best i grupper, og har lagt forholdene til rette for presters deltakelse i gruppeveiledning.

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

Vi trenger økt kompetanse på forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte. Vi må arbeide mer bevisst med å utforme en helhetlig personalpolitikk, med vekt på de ulike livsfasene.

Det er nødvendig å avklare det videre arbeidet med stabsutviklingskurs.

Vi vil arbeide for å styrke tjenesten med samtaler/sjelesorg for de tilsatte.

IV. Kommentarer til årsregnskapet 2005. (Morten O)

Kap. 340/3340 Kirkelig administrasjon

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr. 116'. Vi fikk overført mindreforbruk på kr. 320' fra 2004. I forbindelse med innføring av nytt saksbehandlingssystem var det nødvendig å gjøre investeringer i nye dataterminaler. I tillegg har en utbetalt opptjent avspaseringstid til noen av de ansatte slik at en er åjour i forhold til nytt budsjettår. Mindreforbruket er søkt overført til 2006.

Kap. 341/3341 Presteskapet.

Årsregnskapet viser et merforbruk 153'. Dette utgjør 0,3 %. Stavanger bispedømmeråd hadde i 2004 et mindreforbruk på kr. 1.900',-. Dette fikk vi overført til 2005. Vi har derfor et reelt merforbruk ut fra normalbevilgning på ca. kr. 2.000'. Dette kan forklares med:

1. Etterutdanning: Stavanger bispedømmeråd opererer med en treårig plan for etterutdanning. Det innebærer at studieturen for presteskapet for perioden ble kostnadsbelastet i 2005, mens egenandelene ble innbetalt januar 2006.
2. Innkjøp av tjenestelitteratur: Stavanger bispedømmeråd har kjøpt inn bokpakker til de ansatte for bruk i tjenesten. Dette er kostnadsbelastet til kr. 120'.
3. Lønn og vikarbruk: Regnskapet viser et merforbruk i lønn og vikarbruk. Bispedømmerådet har vært bevisst å sette inn vikar der det har vært behov umiddelbart. Siste kvartal har det også som følge av regnskapsutviklingen vært satt inn ekstra vikarmidler i spesielle områder.

Stavanger, den 20.02.05

Ernst Baasland
Stavanger biskop

Ingmar Areklett
Stavanger bispedømmeråd, leder

Åge Bognø
stiftsdirektør

Vedlegg:

1. Strategi for Stavanger bispedømme, ajourført september 2005 (sendes bare sammen med papirutgaven av årsmeldingen 2005.)
2. Etatsrapport 2005.
3. Virksomhetsplan 2006.
4. Kompetanseplan Stavanger bispedømme 2005 – 2007.
5. Menighetsutredning for Stavanger bispedømme.
6. Stavanger 2008. Søknad om midler. (sendes bare sammen med papirutgaven av årsmeldingen 2005.)