



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jan Ove Fjellveit	003	17/01601-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
2/18	Bjergvin bispedømeråd 2016-2019	07.02.2018

Bjergvin bispedømeråd - Strategi og årsplan 2018-2020

Vedlegg:

Årsplan 2018 – 2020

Bispedømmeråd møteårshjul

Personal årshjul

Prosessmøter årshjul

Stab årshjul

Trusopplæring årshjul

Økonomi årshjul

Årshjul rekruttering og VTP

Verdidokument Bjergvin bispedømekontor

2018 Årsplan - til KR 2

Resultatmål 2018 i KR-saken

Prosess årsplan og budsjettprosessen 2018 for Bjergvin bispedømme

Saksorientering

INNLEIING

I årsplanen skriv Bjergvin biskop og bispedømeråd korleis ein vil nå viktige mål for kyrkja si verksemd i det einskilde år.

Desse måla har fleire kjelder. Kyrkerådet fastset mål og nøkkelindikatorarar for kyrkja. Regjeringa sine mål for tildeling til kyrkja i samsvar med §16 i grunnlova er inkludert i desse. Strategiplanen for 2018-2020 har òg vore ute til høyring i bispedømet. Eigarskap gjennom involvering er viktig, både opp mot tillitsvalde, medlemmer og tilsette lokalt og regionalt.

Bispedømerådet rår over tre ressurskjelder: økonomi, arbeidstid og fokus/merksemd. Dette dokumentet er eit viktig arbeidsdokument for å fordele og prioritere desse ressursane. Det er samstundes viktig å understreke at svært mykje av økonomi og arbeidstid er bunde opp i dei faste, lovpålagde driftsoppgåvene. Dette gjeld både for bispedømmeadministrasjonen, for prestane og for kyrkjelydane.

Årsplanen løftar særleg fram tiltak som bispedømerådet vil prioritere det einskilde året. Det blir her lagt både strategi og planar for perioden 2018 – 2020.

Det er av pedagogiske årsaker forsøkt å synleggjere noko av det som ligg i fast drift og dei særskilde satsingane for treårsperioden. Detaljplanen vil difor gå noko meir inn på kvart fagfelt, der dette er viktig for å sette mål både på dei faste tiltaka og avgrensa satsingar. Årshjula synleggjer noko av dette.

Målstyringa er samstundes bunden opp i dei ulike satsingsområda som Kyrkjemøtet har satt opp. Kvart avsnitt er bygt opp med følgjande mal: Målet er overskrift innan kvart felt. Indikatorane seier noko om status for måloppnåinga. Risikokarta må lesast med koplinga på kritisk suksessfaktor.

Døme:

Mål: *Gudstenestelivet blomstrar*

Indikator: *Oppslutning om gudstenestene aukar*

Kritisk suksessfaktorar: Kva som påverkar om målet blir nådd

Risiko: *Kva problem som kan oppstå og må løysast*

Tiltak: Kva som må gjerast for å redusere risiko og for å nå mål

Ansvar og frist: Kva avdeling på kontoret som har ansvaret for tiltaket, og når det skal vere utført. (Alternativt også kven ein samhandlar med internt/eksternt)

I dette dokumentet har vi òg valt å synleggjere dei områda som er meir kontinuerlege i den daglege drifta. Tillegget med årshjul på ulike område synleggjer noko av drifta, men ikkje alt.

Vedlagte Årsplan 2018-2020 har følgjande innhald: (Også sendt som utskrift)

Innleiing (s 3)

Val av strategiske satsingar for 2018-2020 (s 5)

Kvalitativ mål (s 6-9)

Strategisk mål 1: Gudstenestelivet blomstrar (Inkl. kultur og kyrkjemusikk, og inkluderande kyrkjeliv) (s 10-21)

Strategisk mål 2: Fleire søker dåp og trusopplæring (s 22-30)

Strategisk mål 3: Folkekyrkja engasjerer seg i samfunnet. Diakoni, Misjon, dialog mm. (s 31-39)

Strategisk mål 4: Fleire får lyst til å jobbe i kyrkja. (s 40-47)

Strategisk mål 5: Den norske kyrkja er demokratisk og funksjonelt organisert. (s 47 – 55)

Ulike årshjul: vedlegg

VAL AV STRATEGISKE SATSINGAR FOR 2018 -2020

Bjørgvin bispedømeråd vil løfte fram følgjande strategiske område for perioden 2018-2020:

- 1. SYSTEMATIKK OG KVALITET I DET DAGLEGE ARBEIDET**
- 2. GUDSTENESTE, UNGDOM OG DIAKONI**
- 3. REKRUTTERING OG FINANSIERING– LANGSIKTIG ARBEID**

Bispedømet sitt tyngste avtrykk ut i kyrkjelydane er i det kontinuerlege arbeidet som ein driv i kraft av å vere arbeidsgjevar for prestane. Dette er «hygienefaktorar» som ein først legg merke til når det ikkje fungerer; Tilsettingar, HMT-arbeidet og kompetanseplanar er kjernen i dette. I perioden 2018-2020 vil ein vidareutvikle dette, og utvikle tettare samspel med dei fellestråda som ønskjer det. Vi trur at fokus på systematikk og kvalitet over tid i dette arbeidet også vil løfta kvaliteten i arbeidet i kyrkjelydane innan alle fagområda. Døme på dette vil vere utvikling av felles kursmodular for nye tilsette i begge linjer, noko vi trur vil gje betre samspel. Stiftsdagar for alle tilsette annakvart år og ulike fagdagar annakvart år trur vi byggjer stoltheit over eigen organisasjon, aukar felles kompetanse og verkar rekrutterande.

Bjørgvin bispedøme vil for perioden 2018-2020 fortsatt halde oppe gudsteneste og ungdom som fokusområde, men vi vil også løfte opp diakoni som satsing. Det var desse områda som peika seg ut i den breie prosessen vi hadde for å forankre strategien og satsingsområda. For perioden fram til no har ein hatt Gudsteneste – navet i kyrkjelyden på strategi plakaten. For perioden 2018-2020 vil ein fokusere på:

- ❖ Gudsteneste – fellesskap og forkynning
- ❖ Ungdom – vekst i trua

Det er vesentleg å ha ressursar for å løyse oppgåvene. Difor må vi som kyrkje særleg arbeide langsiktig med rekruttering og økonomi. Dette er kritisk avgjerande for å nå måla på alle område. Utan nok ressursar i form av løna og uløna medarbeidarar, eller økonomi, vil ein måtte redusere ambisjonar og tilbod. Dette handlar òg om korleis ein arbeider og organiserer verksemda.

Vi meiner også at fokus på kvalitet i kyrkja sitt møte med både medlemmer og samfunnet generelt, er strategisk viktig for å halde oppe dei kvantitative måla. Vi har difor valt å starte med eit slik målark 0.1 om kvalitet, før ein går vidare til andre målarka.

SYSTEMATIKK OG KVALITET SOM BÆREBJELKE

Dei viktigaste tinga bispedømet gjer er å vere profesjonell arbeidsgjevar. Det gjev kvalitet heilt ut i kvar einskild kyrkjelyd, anten direkte gjennom prestetenesta eller indirekte gjennom rådgjeving og kompetansetiltak. Det kan ofte vere litt usynleg for kyrkjelydane, fordi det er ting ein tek som sjølvsahte, det ein på fagspråket vil kalle hygienefaktorar. Det er tilsett prestar, med alt det medfører av oppgåver, ansvar og oppfølging. Det er gitt tilskot til fellesråda slik at det er diakonar, kateketar og trusopplærarar tilsett. I samarbeid med fellesråda er bispedømet som gjev fagleg oppfølging av tilsette og frivillige ut over det ein gjer lokalt. Utan prest, kateket, diakon eller trusopplærar vil mykje falle ut i kyrkjelydane.

For å forstå ein årsplan og strategiplan, må ein og sjå at til dømes prestane sin arbeidskvardag er bunde opp i faste gjeremål. Til dømes kyrkjelege handlingar, konfirmantundervisning, samtaler, andakter og gudstenester. Dette er ofte usynleg for sokneråda. Mykje av dette er såpass sjølvsaht at det ikkje burde vere naudsynt å nemne, men sidan det er mange som utrykker at dei ikkje ser samanhengen mellom bispedømerådet sin strategiplan og kyrkjelydane sitt arbeid, så vil vi understreke dette i startpunktet. Bispedømet kan i sin strategi påverke noko direkte, men mest indirekte gjennom kompetansetiltak eller ved oppmode til å samle fokus og ressursbruk på nokre områder.

Det er mange ulike oppgåver som er naudsynte, for at arbeidet skal fungere. Det er det viktig å ha respekt for. Utan administrative tilsette i kyrkjelydane, fellesråd, bispedømeråd eller kyrkjeråd, så stopper fyrstelinja også opp.

Den andre sida av strategien er å synleggjere særskilde satsingar eller områder ein må arbeide med, for å nå dei måla ein har sett. Anten ut frå risiko for å ikkje nå mål, eller for å kvalitetssikre vegen vidare mot å nå måla.

Eit slik område er systematikk i oppfølging og opplæring av tilsette, særleg i startfasen.

Bispemøtet og bispedømeråda har arbeidd mykje med innføringsprogram for prestar. Dette ligg som eit løp for å sikre at unge prestar blir ståande i tenesta vidare. Vegen til Presteteneste (VTP), Arbeidsvegleiing (ABV) og Etter og Vidareutdanning (REU) er og del av denne bærebjelken.

I samtalar med fellesråda, og då særleg Bergen, har ein identifisert at det er mykje å hente på å ha felles systematikk på HR området. Ein har difor etablert ei felles HR gruppe, for å sjå på moglege synergjar. Felles kurs for verneombod var første prøvestein i november 2017. Vidare vil ein lage felles kurs for nye tilsette i begge arbeidsgjevar linjene frå 2018. Små steg, men viktige steg på å samordne ressursbruk og leiing. Det er og lagt ned stort arbeid i å forankre dette med dei andre fellesråda, slik at dette blir eit tilbod for alle, og ikkje berre Bergen.

Kursmodular vil bli utarbeidd og implementert i 2018. Dette trur vi er viktig av mange grunnar. Det kan førebygga konflikhtar, sikre betre rolleforståing og byggje felles kultur. Dette i seg sjølv sikrar ikkje at ein når ulike mål, men det kan sikre at ressursane blir brukt på å nå måla, og ikkje på konflikhtar eller stor turnover. Det kan bygge identitet og stoltheit. Som igjen vil kunne verke rekrutterande. Systematikk og kvalitet i basisoppgåvene må vere på plass for bli gode team som kan nå mål.

I dette ligg og satsing på systematikk i alle kompetansetiltak og samlingar. Stiftsmøte i tradisjonell forstand vert avvikla. Det vert i 2018 Fagdagar, til dømes fagdagar for prestar. I 2019 vil det bli

Stiftsdagar, og då for alle tilsette. Ein slik turnus vil ligge i botn. Samlingar innan dei einskilte fagfelt vil difor måtte reduserast noko, eller rettare styrast inn mot dei faste samlingane. Dette vil bruke ressursar både i utarbeiding og gjennomføring frå begge avdelingar på bispedømekontoret.

Det er og etterlyst samlingar for rådsmedlemmer ut over opplæring rundt val. Dette har ein hatt i nokon grad opp mot andre samlingar i ulike prosti, men det nye vi vil prøve er å lage ein fast samling, til dømes fyrste laurdag i november, kvart år. For sokneråda, men for dei som ønsker å delta, og med roterande fokus på dei tre satsingsområda: Diakoni, gudsteneste og trusopplæring (Ungdom). Dette vil vere eit forsøk på å styrke heilskapleg tenking mellom dei ulike organa i kyrkja. Det sårbare er at dett kan bli oppfatta som innsteg i kyrkjeordning, men vårt innsteg er at dette er naudsynt uavhengig av dette spørsmålet, og ekstra viktig når mange ting er i endring. Oppfølging av frivillige er varierende rundt omkring. Det er naudsynt å auke kvaliteten og fokuset på dette i åra som kjem.

HOVUDFOKUS PÅ GUDSTENESTE, UNGDOM OG DIAKONI

Bakgrunn: Bjørgvin bispedømeråd har i siste periode hatt **Ungdom og Gudsteneste** som særlege fokusområder. Dette har vore innretta slik at når ein til dømes ser på diakoni, så har ein hatt særleg fokus på tiltak for ungdom. Dette betyr ikkje at ein ikkje har arbeidd med heile bredda av diakonien, men tiltak retta inn mot ungdom har fått høgare prioritet, til dømes i tildelingar innan unytta diakonimidlar eller OVF tildelingane. I ungdomsåret løfte ein ungdom på alle felt.

Når vi no skal prioritere for dei neste tre åra, så er signala frå sokneråd og tilsette å fortsette å satse på ungdom og gudsteneste. Det eine signalet er å satse på kjerneverksemda, det vil seie gudstenesta. Slagordet *Gudstenesta som navet i kyrkjelyden* blir samstundes utfordra ved at ein peiker på at ein kan ikkje berre ha eit nav, ein må og ha eiker for at hjula skal gå rundt med meining. Det andre signalet er at ungdomsarbeid er det alle «strever med å få til». Det kan samstundes og vektast slik at «Trusopplæring» kan erstatte ungdom. Fokus med ungdom er likevel tydelegare. Diakoni er det tredje som vert løfta høgt, då særleg mot orda frivillige og fellesskap. Desse områda er aktuelle i forhold til alle felt, ikkje berre diakonien som så dann. Det kan tenkast å legge inn diakonalt fokus, meir enn å løfte ordet «diakoni».

For gudstenestene blei det spurt om kva ein burde arbeide særskild med. Det som særleg peika seg ut var fokus på gudstenesta som totaloppleving og viktigheita av involvering i frå gudstenestereforma. Preika og kyrkjemusikk kom lågare ut.

I Bjørgvin har ein tidlegare hatt fokus på medarbeidarar, løna og uløna, då i forhold til omgrepet «frivillige». Ordet medeigarskap er kome opp som eit ord som rommar fleire av dei sentrale verdiane ein her peiker på som viktige både inn mot gudstenestene og kyrkja sitt arbeidet generelt.

Staben ved bispedømekontoret har og arbeidd med å analysere kva utfordringar statestikkane peikar på. Til dømes gradvis nedgang på fleire sentrale områder, som til dømes gudstenestetel, oppslutning rundt gudstenester og lågare dåpstal. Eit anna kritisk område er låg rekruttering til kyrkjeleg utdanning, færre søkarar til ulike stillingar og høgt alderssnitt på til dømes prestar. Det er samstundes viktig å sjå alt som fungerer og går godt. Til dømes er det gode skår på brukarundersøkingar. Dei som er på gudstenester er i stor nøgd, utfordringa ligg i at færre får del i opplevinga av mykje godt arbeidd. Konkursen rundt fritidssamfunnet og tidsklemma er blitt større. Konfirmasjonstala er oppe i alt dette stabilt høge, men det er og signal på at det kan vere endringar på veg også her.

Det er difor gode grunnar for å halde på UNGDOM og GUDSTENESTE som strategiske val for dei neste tre åra. Men å også løfte DIAKONIEN. Dette må då bety at det handlar om å ha eit særleg fokus på fellesskapsdimensjonen og eigarskapsdimensjonen inn i alt ein gjer. Det handlar ikkje om meir planarbeid eller eit Diakoniens år.

Styrken i det som ligg ved eit slikt fokus, er at det fremjar eit tverrfagleg fokus, framfor sektor tenking.

KVA PEIKAR SEG SPESIELT UT FOR PERIODEN 2018-2020:

Det vil i perioden fram mot 2020 være mykje fokus på interne prosessar i kyrkja. Dette må ein på ei side ta høgde for. Det vil krevje mykje ressursar og fokus på samspel og samhandling med alle lag og nivå i eigen organisasjon. Samstundes må ein være medviten om at oppdraget vårt er større og viktigare, og at samspel ut mot alle kyrkja medlemmer og samfunnet i stort må ha høgste prioritet. Staben ved Bjørgvin bispedømekontor har og hatt ein prosess på kva verdiar vi som stab vil vektlegge i arbeidet for denne perioden. Det er laga ein verdiplakat som fokuser på visjon, oppdrag og verdiar. Vi vil søke å være: I dialog, støttande og modig i møte med alle vi samspekar med. I dei endringsprosessar ein står i trur vi dette er viktige vegvisarar for oss som stab. Sjå eige vedlegg. Det er særleg det å ta ansvar på områder som i dag ligg i eit vakuum, fordi ingen har direkte ansvar. Vi vil arbeide for å forankre med alle fellesråda, men vil og i større grad arbeide vidare der det er vilje til samhandling og bygge på dei stadene der det er oppdrift. Vi vil ikkje løfte «organisering» inn som eit strategisk område, men vil peike på at dette vil ta ressursar og anna aktivitet vil måtte justerast realistisk ut frå det.

REKRUTTERING OG FINASIERING/GIVERTJENESTE – LANGSIKTIG ARBEID

Kyrkja sitt omdøme i stort er viktig for til dømes rekruttering. Det gjeld både rekruttering til kyrkjeleg løna teneste, uløna medarbeidarskap, inn og utmelding, eller til deltaking i gudstenester og i trusopplæringa. Og det gjeld medlemmane sin vilje til å finansiera kyrkja, både over skattesetel og via gjevarteneste.

Omdøme er noko ein forvaltar over tid, og som har djupe langsgåande verdiar i seg. Ei diakonal kyrkje som møter menneske der dei er, slik folk tenker at kyrkjens Herre djupast sett møtte folk, byggjer eit truverdig omdøme i det stille. Einskildsaker av ulik valør vil og prege folk sitt omdøme av kyrkja. Det vil vere ulike syn på kva som er viktig, og ulike forventingar til korleis kyrkja skal stå fram. Strategisk kan ein velje å spisse kva profil ein ønskjer, eller ein kan tydeleggjere at breidde i profiler er slik ein ønskjer kyrkja skal være. Dette handlar både om kommunikasjonsstrategi og om val av satsingsområder.

Om ein vel å satse på diakoni, for å betre omdøme, så vil det kunne slå kontra. Økt fokus på å møte dei diakonale behov ein ser, vil kunne ha ein omdøme effekt, men berre om målsettinga har starta i rett ende.

Det å starte med auka fokus på til dømes dei diakonale behova trur vi er eit strategisk viktig grep. I dette vil det og vere viktig å ha som grunnhaldning at alle har resursar i seg sjølv. Slik at ressursane til å løyse det ein ser av behov kan ligge hos andre enn hos dei ein først tenker på. Dette handlar om medeigarskap, fellesskap og involvering. Bjørgvin bispedømmeråd har i dei seinaste årsmeldingane fokusert på at det viktigaste som skjer, skjer i møte med enkelt menneske.

Det er eit kvalitetsmål, og ikkje eit kvantitetsmål. Vi vil meine at det er så viktig for heile strategien, at dette må ligge i botn for alt vi gjer. Difor vil vi starte med å løfte dette som eit Resultatmål 0.1: Kvalitet i møte med medlemmane. Det startar i leiinga. Korleis opplever tilsette å bli sett og få rom til å utvikle seg? Fokus på kvalitet må ligge i botn heile vegen. Blir foreldra som kjem med dåpsbarn sett og møtt på ein god måte? Er dei gjester eller kyrkjelyd? Kvalitet i kommunikasjon handlar om meir enn orda. Språk og handlingar er ein heilskap som kan opne og stenge for evangeliet.

For at bispedømmerådet og biskop skal lukkast med å nå dei måla ein er forplikta på, så må ein spele administrasjonen god. Og ein må gjere val på kva administrasjonen skal vere god på. I tida som kjem vil det ligge inne effektiviseringskrav og det vil likke usikkerheit ved stadige endringar. Det vil og medføre at bispedømmerådet vil rå over mindre eller andre ressursar i dag. Korleis ein opptrer som arbeidsgjevar for å trygge og behalde god kompetanse inn i dei endringane ein står i, vil vere vesentleg. Det andre er at effektivisering handlar om måten ein gjer ting på, og å sortere rett mellom stort og smått. Til det treng leiinga tydelege planar og samstundes tillit og rom til å ta naudsynte grep når det trengs.

Målstyring som verktøy må nyttast med klokskap. Ein må analyser om tal går opp eller ned, for det er ein indikator på om ein nyttar ressursane rett. Men fokus på tal, må starte med ei målsetting som er realistisk og som skapar oppdrift. I Nidaros bispedøme har ein satsa på Pluss1, som eit slikt fokus, som det er verd å sjå nærare på. Det å skape gode team i kyrkjelydane, eller på bispedømekontoret,

gjer ein ved å ha trivsel, stoltheit og fridom i botn. Motivasjon kan ein rive ned ved å alltid fokusere det som ikkje fungerte eller på manglar. Det tappar tilsette og frivillige, og til sist og alle rundt. Det tar år å bygge opp gode tiltak, det kan ta kort tid å rive ned. Vi har difor starta strategien med å løfte fram eit kvalitativt målbilde, før ein går inn i det kvantitative. Vekst ved realistisk fokus, og ved «ein til ein relasjonar» vil vi tenke er ein klok strategi. Ordet framsnakke ligg som eit viktig målsetting i alt vi gjer.

KVA RESSURSAR HAR EIN:

163 prestar og prostar – Ansvarsområde: Tenesteordning for prest og prost

Samarbeidsavtale om nokre stillingar som er løna av andre.

Bispedømet reduserte med 3 årsverk i 2011-2014, og har hatt om lag 7 årsverk i vakansestyring i 2017. Det er ein effektivisering på 5,8 prosent.

Konsekvensen er at det er naudsynt å sjå på forordninga i forhold til reduserte presteressursar, og dette arbeidet er starta. Kyrkjemøtet i 2019 vil ha fordelingsnøklar som sak.

Bispedømekontoret

16 årsverk inkludert biskop og stiftsdirektør. Av desse er om lag 1,1 årsverk finansiert av eksterne midlar. Tildeling har vore 16,7 årsverk. Det var i 2014 19 personar tilsett i 17,3 årsverk. Resepsjon er effektivisert bort. Rådgjevar for Inkluderande kyrkjeliv og rådgjevar for det Grøne er tatt ut. Misjon er eksterne midlar. Gravferdsforvaltinga og demokrati er og eksterne midlar som ikkje er synleggjort i dette oppsettet. Førre bispedømeråd har vedtak om at ein skal oppretta rådgjevar for kyrkjemusikk. Dette har ikkje vore mogleg å realisere, i staden er det tatt inn i kulturrådgjevar sin portefølje. Bispedømerådet må difor måtte ta stilling til om dette skal med i eit vedtak om effektivisering.

Stiftsdirektør tilrår at kyrkjemusikk, inkluderanden kyrkjeliv og det Grøne ikkje får eigne stillingsressursar, men at administrasjonen i varetek desse fagfelte innan noverande stillingsressurs. Ved det har ein effektivisert 2,4 årsverk i administrasjonen dei siste to åra. Det er ein effektivisering på 8,6 prosent. I tillegg har ein tatt inn sekretærstøtte oppgåver for prostane i Bergen tilsvarende seksti prosent stilling. Hausten 2017 har ein og hatt vakanse i diakoni/misjonsrådsgjevar. Sjå eigne vedlegg på dette. Det er ikkje forsvarleg å redusere dette permanent. Men vakansestyling i samarbeid med noko tenestekjøp frå Stavanger bispedøme og Møre bispedøme har fungert, så lenge det er for kortare periode.

Det har vore inne ekstra ressurs i seksti prosent på aktivitet rundt verksemdsoverdraging og reformasjonsmarkeringa. Aktiviteten har vore svært høg. Det er redusert kapasitet særleg på områder som saksførebuing til høyringssaker til bispedømerådet. Det er høg kompetanse på arrangement og kurs gjennomføring. Det er høg kompetanse på dei fleste driftsområda og på utviklingsarbeid innan TOL, diakoni og kultur. Det er mindre og delvis kritisk lite kapasitet til utviklingsarbeid på nokre av dei andre fagfelte. Ved valet som kjem i perioden 2018-2019 er det kritisk med tanke på kapasitet. Likeeins utvikling av nye kurs felles med fellesråda. Det er viktig med samspel med fellesråda, men det er også meir arbeidskrevjande, og bispedømet blir sittande med svært mykje av koordineringsarbeidet i alle slike prosessar. Dette krev kapasitet og kompetanse for å handsame. I tillegg kjem at det er naudsynt å satse på rekruttering og å sjå på finansiering i eit langsiktig bilde.

Stiftsdirektør vil tilrå at ein tek inn prosjektressurs rundt avvikling av valet. Og i same ressurs legg inn nokre koordineringsoppgåver rundt kurs for nye tilsette og ny kursportefølje.

Det må vurderast korleis ein kan bidra til at kyrkjelydane arbeider med finansiering av eige arbeid. Dette handlar om gjevarteneste, forvalting av fond eller midlar og om å sjå moglege prosjektmidlar ein kan søke på. Samarbeid om ekstern finansiering av stillingar har ein starta på, til dømes i Nordhordland. Og med sjukeheimsprestar i Bergen. Agder bispedøme har ein tilsett ein ressurs for arbeide med finansiering. Erfaringar frå dette bør vere interessant å gå nærmare inn i og for Bjørgvin bispedømeråd.

ANDRE PROSJEKT:

Bjørgvin bispedømeråd støttar ulike prosjekt:

- Kirkelig dialogsentor i Bergen (kroner 150.000).
- Bergen Internasjonale menighet, 30 % av prestestilling i Løvstakksiden.
- Ung katedral i St Jakob med 150 % stilling, der 30 % er ungdomsrådgjevar. I praksis har ein dekt opp for sjukemeldingar og nokre frie konfirmantressursar, slik at det kostnaden har vore om lag 80 %. Det er tett samanheng mellom satsing på både rekruttering, studentarbeidet og Ung 18-30 og satsinga i St Jakob. Alle desse prosjekta bør vurderast, men administrasjonen tilrår at dette vært vidareført fram til 2020. Det er ulike årsaker til dette, men hovudsaka er at det her no skjer mykje godt arbeid. Ved endringar bør ein likevel sjå studentarbeidet og St Jakob i tett samanheng.

Stiftsdirektør vil tilrå å halde på desse satsingane også i perioden 2018-2020.

Forslag til vedtak

Bjergvin bispedømeråd vil i sin strategi satse på gudsteneste, ungdom og diakoni i perioden 2018-2020.

Bjergvin bispedømeråd vil arbeide for å halde ressursane på det nivået ein har. Langsiktig arbeid med rekruttering og finansiering vil vere sentralt i perioden.