



Møteprotokoll

Bekkefaret menighetsråd

Møtedato: 11.03.2025 kl. 19:00
Møtested: Kirkestuen Bekkefaret kirke
Arkivsak: 23/04457

Til stede: Lars Helge Myrset, Per Øyvind Wisløff, Kristin Torp, Gunnlaug Hoel, Toril Kristin Røgenes, Torhild Viste, Sigurd Olav Lende

Møtende varamedlemmer: Ragnhild Helene Skår Nilsen for Jone Guttelvik

Forfall:

Andre: Anne Marie Garpestad var invitert til sak 13/25

Protokollfører: Sigurd Olav Lende

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
11/25	Godkjenning av innkalling og saksliste	2
Godkjenning av protokoll		
12/25	Godkjenning av protokoll fra møtet 11. februar	2
Saker til behandling		
13/25	Oppfølging av diakoniarbeidet og de frivillige medarbeiderne som er engasjert der. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	3
14/25	Tilbakemelding til fellesrådet i forbindelse med strammere økonomiske rammer for de kommende årene.	3
15/25	Ferdigstilling av virksomhetsplan	10
16/25	Skisser til gapahuk på kirketomten	11
17/25	Første utkast årsmelding	12
Orienteringssaker		
Eventuelt		

Sted 25.03.2025

Lars Helge Myrset
Leder

Sigurd Olav Lende
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

11/25 Godkjenning av innkalling og saksliste

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefarete menighetsråd	11.03.2025	11/25

Saksorientering

Saker til eventuelt meldes i begynnelsen av møte.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Møtebehandling

Vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

[Lagre vedtak]

Godkjenning av protokoll

12/25 Godkjenning av protokoll fra møtet 11. februar

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefarete menighetsråd	11.03.2025	12/25

Saksorientering

Protokollen regnes som godkjent om det ikke kommer merknader innen en uke etter protokollen er sendt ut.

Forslag til vedtak

Protokollen fra møte 11. februar er sendt ut ingen merknader registrert protokollen er godkjent.

Møtebehandling

Vedtak

Protokollen fra møte 11. februar er sendt ut ingen merknader registrert protokollen er godkjent.

[Lagre vedtak]

Saker til behandling

13/25 Oppfølging av diakoniarbeidet og de frivillige medarbeiderne som er engasjert der.

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefaret menighetsråd	11.03.2025	13/25

Saksdokumentet er unntatt offentlighet

14/25 Tilbakemelding til fellesrådet i forbindelse med strammere økonomiske rammer for de kommende årene.

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefaret menighetsråd	11.03.2025	14/25

Saksorientering

Vi hadde saken oppe på forrige møte. MR ga sin tilslutning til innholdet i vedtaket, men ønsket å dra ut mer konkret og oppsummert det som sies. Takk til Kristin for gode innspill og kommentarer.

Forslag til vedtak

Bekkefaret MR ser at det er krevende å være ledere når økonomien skal strammes inn. Takk til FR og kirkeverge med stab, som står som ledere i disse krevende prosessene!

Vi setter pris på at det legges opp til åpen og brei samtale om dette slik at alle opplever at vi får sagt vårt.

Oppsummert

- Samle alle menighetene i hele kommunen i et prosti!
- Tenk helhetlig, hva, hvordan og hvem er kirken i Stavanger
- Hold fast på kjerneverdiene og la disse styre når man skal prioritere hvilke aktiviteter det ikke er rammer til å fortsette med.
- Ta vare på og se våre frivillige og ansatte, mange strekker seg lengre enn det vi normalt kan forvente.
- Ved stillingskutt, definer hvilke arbeidsoppgaver ansatte ikke skal gjøre lengre
- Administrative forenklinger: behov for analyse; kontrollerer vi mer enn vi strengt tatt trenger, skjer det dobbeltarbeid som kan reduseres ved endringer i rutiner eller systemer?
- Samarbeid om trosopplæringstiltak på tvers av sokn.
- Søke støtte til diakonale tiltak og prosjekt., vi har et omsorgsfellesskap i menighetene som storsamfunnet virkelig trenger. Dette arbeidet er verd mye og er noe fellestrådet bør å søke støtte til på vegne av menighetene.
- Koordinering og samordning av gudstjenestelivet i byen,
- Legge til rette for flere gudstjenester ledet av frivillige.
- Sørg for at de sokn som slår seg sammen ikke risikerer forholdsvis mer stillingskutt enn de som ikke gjør det.

Her er utdyping av våre momenter:

Kjerneverdier:

Særlig i nedskjæringstider er det viktig å blankpusse kjerneverdiene. Hvorfor er vi her? Hva er vår viktigste rolle? Hva er målet alle våre arbeidsoppgaver skal tjene? Det hjelper oss å holde fast i hva som er viktigst og se hva vi kan gi slipp på, uten at det går vesentlig ut over kjerneverdiene ("Start with why", Simon Senek). Vi kan skape samling om hva det vil si å være kirke i Stavanger under nye og strammere offentlige økonomiske rammer.

Det er viktig at vi velger hva vi skal slutte med. Selv om vi alle skal legge oss i selen for å utnytte arbeidstid og andre ressurser på best mulig måte, kommer vi ikke utenom at færre ressurser og færre folk eller mindre tid, gjør at vi får mindre gjort. I stedet for beskjed om å springe fortere, trenger vi som kirke og samfunn, å stoppe

mer opp og skape ro og trygghet rundt oss, slik at flere blir sett og møtt. Det er viktigere enn å springe fortere i hamsterhjulet. Kan vi i større grad overlate til de frivillige selv å ta initiativ til aktiviteter og samlinger og å drive dem i stedet for å bruke ansatteressurser? Omlegginger på grunn av økonomiske nedskjæringer kan også føre til en oppvåkning for frivilligheten- hvis man vil noe skal fortsette, må man selv involvere seg i driften. Klarer vi å styre disse prosessene på en måte som skaper større frivillig engasjement kan kirken komme styrket ut av disse nedskjæringene.

Strakstiltak:

Administrasjon:

Vi må nøye vurdere konsekvensene ved nedskjæringer i administrasjon. Dersom fjerning/reduksjon av administrativ stilling medfører at mer administrativt arbeid blir overført til folk som er ansatt i andre fagområder og med mindre administrativ kompetanse, er ikke det en måte å skjerme fagstilling fra kutt. Det er å gjøre fagstilling mindre interessant og administrasjonen mindre profesjonelt utført. Skal en kutte i administrasjonsstillinger må en bestemme seg for hva for administrativt arbeid som ikke skal gjøres. Det kan skje ved bedre digitale løsninger og mer automatikk på noen områder. På andre kan en kanskje klare å forenkle noen av prosessene slik at det blir mindre arbeid. Gjør vi dobbeltarbeid på noe? For eksempel forholder daglige leder seg til tre forskjellige regnskap, (menighet, trosopplæring og andel i FR regnskap), er forenkling mulig?

Trosopplæring:

På kort sikt mener vi at det er mye å spare på samarbeid på tvers av prosti og soknegranser. Klarer vi å tenke mer helhetlig lokalt, slik at vi ser det vi gjør i den enkelte menighet i en større sammenheng tror vi det er noe å hente på det. For eksempel foreslår vi å åpne alle trosopplæringstiltak, som har kapasitet til å ta imot flere, slik at folk fra alle menigheter kan få tilbud om tiltaket selv om det primært er opprettet som tilbud i en menighet. Enkelte tiltak kan være fast for tre eller fire menigheter i en kirke, eller de kan gå på rundgang. Eller det ene tiltaket kan være i en kirke fast, det neste fast i den andre og så videre. Vi har også tro på mer samarbeid i konfirmentarbeidet, lage felles leir for eksempel, for de menighetene som ikke har så mange konfirmanter. Slik kan vi bli bedre rustet til å tåle nedskjæring i undervisningsstillinger/ barne- og ungdomsarbeiderstillinger.

Diakoni:

Innenfor diakonien er det ofte større vilje til finansiering. Strategiske søknader om prosjekt støtte og utvikling av lokalsamfunn kan være en viktig inntektskilde. Dersom en fra fellesrådets side ser dette på bynivå tror vi det er mulig å hente en del midler. Særlig dersom vi samarbeider med andre utenfor kirken og klarer å dokumentere at vi når utsatte grupper. Som kirke utvikler vi lokale fellesskap som yter mye omsorg. Det er svært viktig i bekjempelse av den økende ensomheten. Det er også oppdaget av SESAM (Forskningscenter for demens og eldreomsorg, SUS) at aktivt menighetsliv kan gi eldre mennesker en tilhørighet som gjør det enklere for dem å bo hjemme lengre. Menighetsliv er et meningsfullt livsløpsfellesskap som få andre fellesskap i samfunnet har på samme måte. Det kan være et viktig grunnlag for gode prosjekt og betydelig støtte.

Gudstjenestelivet:

Noe av nedskjæringene må vi være forberedt på vil ramme gudstjenestelivet. Det kan gjøres på flere måter. Et grep med lengre periode med fellesgudstjenester er alt begynt på. Videre kan en vurdere flere kveldsgudstjenester slik at en prest og en kantor kan ha to gudstjenester samme dag. Vi har tro på gode samarbeidsstrukturer og tenker det er et poeng at det legges til rette for at både kantor og prest er sammen om begge gudstjenestene. Noe av det vi taper på slike omlegginger tror vi kan kompenseres ved å lage en mer helhetlig gudstjenesteplan for hele byen. Tenk for eksempel om det var tilbud om 3 lørdager med dåpsgudstjenester i semesteret, tre eller kveldsgudstjenester og en familiegudstjeneste hver søndag. Da kan vi si til barnefamiliene, det er familiegudstjenester hver søndag! Videre kan vi bli flinkere til å legge til rette for lekmannsgudstjenester og gudstjenester i hjemmene. Vi eksperimenterte noe med det under oppussingen for noen år siden.

Langsiktige tiltak

Større staber:

På lengre sikt mener vi at organisasjonsstrukturen må omarbeides kraftig. Vi bør organisere oss i færre sokn og ikke minst få et prosti i hele kommunen. Slik vi forstår det er det først og fremst FR og BDR som har mulighet til å drive frem en prosess der vi får til et felles prosti for alle menighetene i byen. Da vil det utvises et lederskap som menighetene kan følge og det vil virke initierende for tilsvarende prosesser på soknenivå. Slik vi har forstått det har nydannelse av sokn medført økt tilførsel av stillingsressurser fordi en viss minstebemanning ved sokna har vært lovpålagt. For å sikre motivasjon for soknesammenslåing må en sørge for at denne prosessen ikke blir reversert, slik at en automatisk misser de stillingsressursene som en sikret seg ved nydannelsen av soknet. De som slår sammen må selvsagt være forberedt på å ta sin del av nedskjæringene som måtte komme, men de bør ikke rammes hardere enn de sokn som ikke blir slått sammen. En trenger å sikre at de sokn som slår seg sammen får høste noen stordriftsfordeler av det, at noe av den sparte administrasjonen kan bli brukt til menighetsbyggende arbeid i soknet.

Ved å bygge større og tydeligere fagmiljø vil en gjensidig kunne styrke og utvikle både utøvelsen av fagfeltet egen fagkompetanse. Det tror vi det er lettere å få til i større staber der vi har flere som jobber med samme fagfelt. Samtidig er det også viktig at prosessene blir gode og trygge slik at en i størst mulig grad klarer å ta vare på og videreføre det gode fellesskapet som er i mange staber i dag.

Vi ser også pågangsmotet og viljen til å gi av seg selv, som stor jobbtrivsel fører med seg. Det må vi legge vekt på å få med oss videre. Det betyr at en må øve seg i fleksible løsninger, slik at flest mulig får gjort mest mulig av det de liker best. Kirken sett under ett er en virksomhet med mange ansatte som har lange utdanninger og høy kompetanse. I tillegg er det for de aller fleste ansatte i kirken, viktig at de jobber i en kirke. Slik blir jobben også en realisering av eget trosliv (kall). Dette gjør at en i utgangspunktet kan ha stor tillit til at de ansatte ønsker å bruke sin kompetanse og sine ressurser slik som de ser er det best for kirken og menigheten. Mye av det vi gjør handler om relasjonsbygging. Relasjoner forplikter på mange måter også utover arbeidstiden, det gjør at mange av våre ansatte strekker seg svært langt for å gjøre jobben best mulig. Det er det viktig at en som ledere ser og anerkjenner. Det gjør også disse medarbeiderne svært sårbare. Om det de gjør ekstra ikke blir sett eller at det blir tatt som en selvfølge og en føler seg utnyttet er det svært demotiverende. Det gjør disse medarbeiderne svært sårbare for budskap som direkte eller indirekte

insinuerer at de ikke gjør nok. Som arbeidsgiver vinner kirken svær mye på å ha dedikerte medarbeidere. Det er blant de viktigste ressursene vi forvalter. Gjennom alt det vi skal gjennom er det kanskje det viktigste som skal til for å lykkes på en god måte, at flest mulig av våre ansatte kjenner seg trygge og sett.

Nedleggelse av drift:

Dersom det på lang sikt kommer så langt også hos oss i Stavanger, at vi må legge ned driften i enkelte kirker er det lurt å lansere alt nå hva vi kan gjøre lokalt for å unngå at det blir oss. Eventuell nedleggelse tror vi det er lurt å ta over svært lang tid, der en begynner med å slå sammen sokn. Derfor er det viktig å komme i gang om vi mistenker at det kan bli fremtiden hos oss også.

Møtebehandling

Vedtak

Bekkefare MR ser at det er krevende å være ledere når økonomien skal strammes inn. Takk til FR og kirkeverge med stab, som står som ledere i disse krevende prosessene!

Vi setter pris på at det legges opp til åpen og brei samtale om dette slik at alle opplever at vi får sagt vårt.

Oppsummert

- Samle alle menighetene i hele kommunen i et prosti!
- Tenk helhetlig, hva, hvordan og hvem er kirken i Stavanger
- Hold fast på kjerneverdiene og la disse styre når man skal prioritere hvilke aktiviteter det ikke er rammer til å fortsette med.
- Ta vare på og se våre frivillige og ansatte, mange strekker seg lengre enn det vi normalt kan forvente.
- Ved stillingskutt, definer hvilke arbeidsoppgaver ansatte ikke skal gjøre lengre
- Administrative forenklinger: behov for analyse; kontrollerer vi mer enn vi strengt tatt trenger, skjer det dobbeltarbeid som kan reduseres ved endringer i rutiner eller systemer?
- Samarbeid om trosopplæringstiltak på tvers av sokn.
- Søke støtte til diakonale tiltak og prosjekt., vi har et omsorgsfellesskap i menighetene som storsamfunnet virkelig trenger. Dette arbeidet er verd mye og er noe fellestrådet bør å søke støtte til på vegne av menighetene.
- Koordinering og samordning av gudstjenestelivet i byen,
- Legge til rette for flere gudstjenester ledet av frivillige.
- Sørg for at de sokn som slår seg sammen ikke risikerer forholdsvis mer stillingskutt enn de som ikke gjør det.

Her er utdyping av våre momenter:

Kjerneverdier:

Særlig i nedskjæringstider er det viktig å blankpusse kjerneverdiene. Hvorfor er vi her? Hva er vår viktigste rolle? Hva er målet alle våre arbeidsoppgaver skal tjene? Det hjelper oss å holde fast i hva som er viktigst og se hva vi kan gi slipp på, uten at det går vesentlig ut over kjerneverdiene ("Start with why", Simon Senek). Vi kan skape samling om hva det vil si å være kirke i Stavanger under nye og strammere offentlige økonomiske rammer.

Det er viktig at vi velger hva vi skal slutte med. Selv om vi alle skal legge oss i selen for å utnytte arbeidstid og andre ressurser på best mulig måte, kommer vi ikke utenom at færre ressurser og færre folk eller mindre tid, gjør at vi får mindre gjort. I stedet for beskjed om å springe fortere, trenger vi som kirke og samfunn, å stoppe mer opp og skape ro og trygghet rundt oss, slik at flere blir sett og møtt. Det er viktigere enn å springe fortere i hamsterhjulet. Kan vi i større grad overlate til de frivillige selv å ta initiativ til aktiviteter og samlinger og å drive dem i stedet for å bruke ansatteressurser? Omlegginger på grunn av økonomiske nedskjæringer kan også føre til en oppvåkning for frivilligheten- hvis man vil noe skal fortsette, må man selv involvere seg i driften. Klarer vi å styre disse prosessene på en måte som skaper større frivillig engasjement kan kirken komme styrket ut av disse nedskjæringene.

Strakstiltak:

Administrasjon:

Vi må nøye vurdere konsekvensene ved nedskjæringer i administrasjon. Dersom fjerning/reduksjon av administrativ stilling medfører at mer administrativt arbeid blir overført til folk som er ansatt i andre fagområder og med mindre administrativ kompetanse, er ikke det en måte å skjerme fagstilling fra kutt. Det er å gjøre fagstilling mindre interessant og administrasjonen mindre profesjonelt utført. Skal en kutte i administrasjonsstillinger må en bestemme seg for hva for administrativt arbeid som ikke skal gjøres. Det kan skje ved bedre digitale løsninger og mer automatikk på noen områder. På andre kan en kanskje klare å forenkle noen av prosessene slik at det blir mindre arbeid. Gjør vi dobbeltarbeid på noe? For eksempel forholder daglige leder seg til tre forskjellige regnskap, (menighet, trosopplæring og andel i FR regnskap), er forenkling mulig?

Trosopplæring:

På kort sikt mener vi at det er mye å spare på samarbeid på tvers av prosti og soknegrenser. Klarer vi å tenke mer helhetlig lokalt, slik at vi ser det vi gjør i den enkelte menighet i en større sammenheng tror vi det er noe å hente på det. For eksempel foreslår vi å åpne alle trosopplæringstiltak, som har kapasitet til å ta imot flere, slik at folk fra alle menigheter kan få tilbud om tiltaket selv om det primært er opprettet som tilbud i en menighet. Enkelte tiltak kan være fast for tre eller fire menigheter i en kirke, eller de kan gå på rundgang. Eller det ene tiltaket kan være i en kirke fast, det neste fast i den andre og så videre. Vi har også tro på mer samarbeid i konfirmantarbeidet, lage felles leir for eksempel, for de menighetene som ikke har så mange konfirmanter. Slik kan vi bli bedre rustet til å tåle nedskjæring i undervisningsstillinger/ barne- og ungdomsarbeiderstillinger.

Diakoni:

Innenfor diakonien er det ofte større vilje til finansiering. Strategiske søknader om prosjekt støtte og utvikling av lokalsamfunn kan være en viktig inntektskilde. Dersom en fra fellesrådets side ser dette på bynivå tror vi det er mulig å hente en del midler. Særlig dersom vi samarbeider med andre utenfor kirken og klarer å dokumentere at vi når utsatte grupper. Som kirke utvikler vi lokale fellesskap som yter mye omsorg. Det er svært viktig i bekjempelse av den økende ensomheten. Det er også oppdaget av SESAM (Forskningssenter for demens og eldreomsorg, SUS) at aktivt menighetsliv kan gi eldre mennesker en tilhørighet som gjør det enklere for dem å bo

hjemme lengre. Menighetsliv er et meningsfullt livsløpsfellesskap som få andre fellesskap i samfunnet har på samme måte. Det kan være et viktig grunnlag for gode prosjekt og betydelig støtte.

Gudstjenestelivet:

Noe av nedskjæringene må vi være forberedt på vil ramme gudstjenestelivet. Det kan gjøres på flere måter. Et grep med lengre periode med fellesgudstjenester er alt begynt på. Videre kan en vurdere flere kveldsgudstjenester slik at en prest og en kantor kan ha to gudstjenester samme dag. Vi har tro på gode samarbeidsstrukturer og tenker det er et poeng at det legges til rette for at både kantor og prest er sammen om begge gudstjenestene. Noe av det vi taper på slike omlegginger tror vi kan kompenseres ved å lage en mer helhetlig gudstjenesteplan for hele byen. Tenk for eksempel om det var tilbud om 3 lørdager med dåpsgudstjenester i semesteret, tre eller kveldsgudstjenester og en familiegudstjeneste hver søndag. Da kan vi si til barnefamiliene, det er familiegudstjenester hver søndag! Videre kan vi bli flinkere til å legge til rette for lekmannsgudstjenester og gudstjenester i hjemmene. Vi eksperimenterte noe med det under oppussingen for noen år siden.

Langsiktige tiltak

Større staber:

På lengre sikt mener vi at organisasjonsstrukturen må omarbeides kraftig. Vi bør organisere oss i færre sokn og ikke minst få et prosti i hele kommunen. Slik vi forstår det er det først og fremst FR og BDR som har mulighet til å drive frem en prosess der vi får til et felles prosti for alle menighetene i byen. Da vil det utvises et lederskap som menighetene kan følge og det vil virke initierende for tilsvarende prosesser på soknenivå. Slik vi har forstått det har nydannelse av sokn medført økt tilførsel av stillingsressurser fordi en viss minstebemanning ved sokna har vært lovpålagt. For å sikre motivasjon for soknesammenslåing må en sørge for at denne prosessen ikke blir reversert, slik at en automatisk misser de stillingsressursene som en sikret seg ved nydannelsen av soknet. De som slås sammen må selvsagt være forberedt på å ta sin del av nedskjæringene som måtte komme, men de bør ikke rammes hardere enn de sokn som ikke blir slått sammen. En trenger å sikre at de sokn som slår seg sammen får høste noen stordriftsfordeler av det, at noe av den sparte administrasjonen kan bli brukt til menighetsbyggende arbeid i soknet.

Ved å bygge større og tydeligere fagmiljø vil en gjensidig kunne styrke og utvikle både utøvelsen av fagfeltet egen fagkompetanse. Det tror vi det er lettere å få til i større staber der vi har flere som jobber med samme fagfelt. Samtidig er det også viktig at prosessene blir gode og trygge slik at en i størst mulig grad klarer å ta vare på og videreføre det gode fellesskapet som er i mange staber i dag.

Vi ser også pågangsmotet og viljen til å gi av seg selv, som stor jobbtrivsel fører med seg. Det må vi legge vekt på å få med oss videre. Det betyr at en må øve seg i fleksible løsninger, slik at flest mulig får gjort mest mulig av det de liker best. Kirken sett under ett er en virksomhet med mange ansatte som har lange utdanninger og høy kompetanse. I tillegg er det for de aller fleste ansatte i kirken, viktig at de jobber i en kirke. Slik blir jobben også en realisering av eget trosnivå (kall). Dette gjør at en i utgangspunktet kan ha stor tillit til at de ansatte ønsker å bruke sin kompetanse og sine ressurser slik som de ser er det best for kirken og menigheten. Mye av det vi gjør handler om relasjonsbygging. Relasjoner forplikter på mange måter også utover

arbeidstiden, det gjør at mange av våre ansatte strekker seg svært langt for å gjøre jobben best mulig. Det er det viktig at en som ledere ser og anerkjenner. Det gjør også disse medarbeiderne svært sårbare. Om det de gjør ekstra ikke blir sett eller at det blir tatt som en selvfølge og en føler seg utnyttet er det svært demotiverende. Det gjør disse medarbeiderne svært sårbare for budskap som direkte eller indirekte insinuerer at de ikke gjør nok. Som arbeidsgiver vinner kirken svær mye på å ha dedikerte medarbeidere. Det er blant de viktigste ressursene vi forvalter. Gjennom alt det vi skal gjennom er det kanskje det viktigste som skal til for å lykkes på en god måte, at flest mulig av våre ansatte kjenner seg trygge og sett.

Nedleggelse av drift:

Dersom det på lang sikt kommer så langt også hos oss i Stavanger, at vi må legge ned driften i enkelte kirker er det lurt å lansere alt nå hva vi kan gjøre lokalt for å unngå at det blir oss. Eventuell nedleggelse tror vi det er lurt å ta over svært lang tid, der en begynner med å slå sammen sokn. Derfor er det viktig å komme i gang om vi mistenker at det kan bli fremtiden hos oss også.

[Lagre vedtak]

15/25 Ferdigstilling av virksomhetsplan

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefaret menighetsråd	11.03.2025	15/25

Saksorientering

Vi har behandlet virksomhetsplanen bit for bit gjennom mange møter i det siste. All tekst på innsiden er i samsvar med tidligere vedtak.

Handlingslisten er der det er mest nytt. Der har det kommet til flere konkrete punkt. Denne har vi heller ikke behandlet tidligere. Kanskje burde vi lagt til enda flere punkt. Det hjelper oss å synliggjøre at det som vi gjør av disse tingene som er en del av planen. Vi kan vise at dette har vi planlagt og dette har vi fått gjort.

I tradisjonen fra de tidligere virksomhetsplanene var det også en slags tredeling. Det var meningen at teksten på fremsiden skulle over tid fremheve et av de tre elementene som var i planen. Etter hvert var det meningen at vi hadde hatt oppmerksomheten rettet mot alle de tre delene, men med hovedvekt på en del om gangen. Vi fikk på den måten fremhevet to av de tre delene, før vi nå har laget en ny plan med et annet utgangspunkt. En må gå tilbake til de tidligere utgavene for å se hvordan det var ment å fungere i den sammenhengen. Teksten som står i dag, er

den samme som den som stod på den forrige planen. I denne runden med utvikling av ny virksomhetsplan har vi ikke sett på den teksten før. Det er selvsagt ingenting i veien for å bruke den fortsatt, men nå har vi tatt den ut av den sammenhengen den engang stod i. Vi har likevel satt den inn i en ny sammenheng, der vi bokstavelig talt legger til rette for et Jesus møte for alle som ser denne planen med bildet av alterteppe. Det er kanskje sterkere og tydeligere enn det har vært noen gang før. Spørsmålet er om den kommuniserer i samsvar med punktene inni planen, Kirken for den enkelte, Kirken i samfunnet og Kirken som organisasjon. Uansett bør en så sentral del av planen bare flyte med videre uten at vi har sett på om vi virkelig vil ha den der.

Da er det tre ting vi må se på i dette møtet før vi kan ferdigstille planen. 1. Er fremsiden slik vi vil ha den? 2. Er handlingslisten bra, bør den utvides med flere punkt, eller skal vi ta bort noen? 3 Helheten, henger de ulike delene sammen. Viser denne planen en god retning for menigheten? Vi må ikke la oss binde av tidligere vedtak på en slik måte at en ikke tillater seg justeringer, i tidligere vedtatt tekst, dersom dette er nødvendig for å skape bedre helhet og sammenheng.

Forslag til vedtak

Bekkefare MR vedtar fremlagte virksomhetsplan for 2024-2028

Møtebehandling

Vedtak

Bekkefare MR vedtar fremlagte virksomhetsplan for 2024-2028

[Lagre vedtak]

16/25 Skisser til gapahuk på kirketomten

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefare menighetsråd	11.03.2025	16/25

Saksorientering

Jubileumsgaven til 50 årsjubileet til speiderne var å komme videre med en overbygd grillplass til kirkehagen. Det ventes førsteutkast av skisser fra arkitekt til møtet.

Planen er å få montert den på dugnad, plassert langs muren til innkjøringen til kirken, slik at det blir godt innsyn for de som kommer forbi. Det tror vi vil gjøre det mindre attraktivt å bli sittende der med aktiviteter som vi helst ikke vil ha her. Samtidig er det der det er mest kveldssol. Vi har vært i dialog med speiderne om både plassering og ide og de er begeistret for tiltaket, uten at de har sett disse skissene. Disse skissene vil vi også høre med dem om er i samsvar med deres ønsker.

Skissene vil ta opp i seg skråbåndene og rammene en finner i tak konstruksjonen på kirken. Det vil være forholdsvis flatt tak. Utgangspunktet har vært le på tre sider, grillplass og plass til helst 20 personer. En prøver å holde gapahuken under 15 m² slik at vi kan klare oss uten å søke byggetillatelse. Total kostnadsramme er estimert til maksimalt 100 000. Av dette har vi samlet inn to offer 12720 og 13891, totalt 26720.

Nå når skissene er på plass tror vi det er godt håp om å få en god sum fra bydelsutvalget. Det vil søkes med bakgrunn i at gapahuken vil være tilgjengelig for bruk for andre enn bare brukerne av kirken. Det vil i den sammenheng gi bedre uttelling.

Planen er å montere denne på dugnad sammen med speiderne. I første omgang må en klare seg med en bålpanne på grillplassen. Der kan en på sikt mure opp en natursteins grue.

Forslag til vedtak

MR er glade for å få på plass en gapahuk i kirkehagen.

Møtebehandling

Vedtak

MR er glade for å få på plass en gapahuk i kirkehagen.

[Lagre vedtak]

17/25 Første utkast årsmelding

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bekkefaret menighetsråd	11.03.2025	17/25

Saksorientering

Vi er i gang med årsmeldingen og planlegger å legge den frem for menighetsrådet til godkjenning til neste møte. Det er fint om menighetsrådet er med litt underveis også, slik at vi kan få innspill til hvordan vi best kan lage den. Når vi kommer til neste møte er det så liten tid til å gjøre endringer at det blir krevende å få endret mye. Kort tid etter den er godkjent må den legges frem for menigheten. Derfor er det fint om vi kan legge frem så langt vi har kommet i denne omgang.

Utkastet sendes ut fredag.

Forslag til vedtak

MR takker for utkastet til årsmelding og ber staben jobbe videre med de punkt som kommer frem i møtet.

Møtebehandling

Vedtak

MR takker for utkastet til årsmelding og ber staben jobbe videre med de punkt som kommer frem i møtet.

[Lagre vedtak]

Orienteringssaker

Eventuelt