# DEN NORSKE KIRKE

## DØVEKIRKEN: Årsmelding 2017

DØVE-
KIRKEN

# Innhold

1. Ledernes beretning: Liturgi og bibel på tegnspråk - 500år etter reformasjonen ....3
1.1. Årsmelding for Døvekirken ....3
1.2. Et blikk tilbake på 2017 ....3
*Språk og liturgi i reformasjonsåret.* ....3
*«Stavangermodellen»* ....4
*Reformasjonsåret 2017* ....5
*Fra samordnet til enhetlig ledelse* ....5
1.3. Blikket framover i 2018 og årene som kommer. ....7
2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall ....9
2.1. Om døvekirken ....9
2.2. Hovedtall ....9
3.1. Døvekirken som en del av Oslo bispedømme: Mer Himmel på jord ....11
3.1.1. *Flere deltar i gudstjenesten og møter Gud i fellesskapet* ....11
*3.1.2. Flere søker dåp og Trosopplæring* ....15
*3.1.3. Folkekirken engasjerer seg i samfunnet* ....20
*3.1.4. Flere får lyst til å arbeide i kirken* ....25
3.2. Døvekirkens kirkepolitiske målsettinger: Visjon og strategi for 2015-2019 ....34
*3.2.1 Om prosessen* ....34
*3.2.2. Konkretisering og vurdering av De kirkepolitiske målsettingene for Døvekirken for 2015-2019* ....35
4. Økonomisk styring og kontroll i virksomheten ....44
4.1. Overordnet vurdering av opplegg for styring/kontroll ....45
4.2. Styring og kontroll i Døveprostiet ....45
*Bemanningsplan for Døvekirken* ....45
*Situasjonen* ....47
*Vurdering:* ....49
*Tiltak:* ....49
4.3. Økonomisk situasjon i fellesrådet ....49
*4.3.1. Visjonen* ....49
*4.3.2. Den økonomiske situasjonen* ....49
*4.3.3. Bygningene – en av våre utfordringer.* ....49
*4.3.4. Stab og ressurser* ....51
*Vurdering:* ....52
*Tiltak:* ....53
5. Vurdering av framtidsutsikter ....56
6. Vedlegg ....59
6.1. Årsmelding AMU ....59
6.2. Urevidert regnskap fellesrådet ....61
6.3. Verdier for medarbeidere i Døvekirken ....64

# 1. Ledernes beretning: Liturgi og bibel på tegnspråk - 500år etter reformasjonen

## 1.1. Årsmelding for Døvekirken

Døvekirken er den delen av Den norske kirke som har *norsk tegnspråk* som menighetens språk. Døvekirken er det vi kaller en AV-organisasjon. Den har sin identitet i tegnspråk og til døves kultur og historie. Den er en minoritet i det norske samfunn og innenfor Den norske kirke. Årsmeldingen foreligger derfor både på norsk tegnspråk og på norsk skrift. Årsmeldingen har derfor også to målgrupper. Den ene er Døvekirkens menigheter som består av medlemmer og organer som har norsk tegnspråk som sitt språk. Den andre er organene i Den norske kirke som Døvekirken er representert i som bruker norsk som sitt primære språk, bispedømmeråd og Kirkemøte.

## 1.2. Et blikk tilbake på 2017

### *Språk og liturgi i reformasjonsåret.*

I 2016 fikk Døvekirken godkjent liturgien for hovedgudstjenesten sin på norsk tegnspråk og tidlig i 2017 vedtok biskopen en ny gudstjenesteforordning for døvemenighetene. Målet er nå å gjennomføre denne forordningen og å sikre kvaliteten i gudstjenester, liturgiske samlinger og kirkelige handlinger. Reformasjonsåret har vært en katalysator for Døvekirken og vist utfordringene i arbeidet med språk, liturgi og teologi på kort og lang sikt.

Vi opplevde i 2017 flere vakanser blant annet på grunn av at medarbeidere har gått av med pensjon. Det er en utfordring å rekruttere nye medarbeidere. Dette bør ha fokus i 2018 og det er særlig nødvendig å legge en strategi for rekruttering til de vigslede stillingene. Vi tilbyr kontinuerlig videreutdanning til trosopplærere og diakoniarbeidere med mål om vigsling til kateket eller diakon. Det bør videre tilbys kateketer og diakoner i Døvekirken et utdanningsløp frem til ordinasjon til prestetjeneste. Tegnspråkopplæringen av nye medarbeidere tar tid. Tegnspråkopplæringen er likevel bare et steg i kompetanseutviklingen. Språkferdighetene og den teologiske refleksjon må hele tiden utvikles med det mål å styrke tjenesten og menighetsutviklingen i Døvekirken.

Dr. MARTIN LUTHER
ICH WERDE NICHT STERBEN,
SONDERN LEBEN UND DES
HERRN WERK VERKUENDIGEN.
PSALM 118 V. 17

## *«Stavangermodellen»*

Døvekirken er en av flere viktige aktører i det som kalles døvesamfunnet. Hva som kan skje når de forskjellige aktørene i tegnspråkmiljøet jobber sammen f.eks. for barnas beste vises i det som kalles «Stavangermodellen». Det er en modell som er utviklet i Stavanger over lang tid og som nå har blitt en modell for hele døvesamfunnet som inkluderer døvemenighetene: De forskjellige aktørene i døvesamfunnet jobber innenfor denne modellen hånd i hånd for barnets oppvekst i et trygt tegnspråklig miljø. Dette har over tid vist seg merkbare resultater i Stavanger. Kollisjoner i arrangement blir unngått og man spiller på lag med hverandre i en ramme preget av trygghet, dialog og fleksibilitet. Slutter skolen for eksempel tidligere enn planlagt en dag, åpnes Døvekirken slik at døve barn og ungdommer har er trygt sted være. Skolegudstjenesten i Døvekirken gjennomføres og det vises ekstra stor fleksibilitet og vilje mellom alle parter til samarbeid. Besøk i Døvekirken er også en fast del av foreldrepakken for barn med døve foreldre når de lærer tegnspråk og blir kjent med døvesamfunnet. Når et nytt sykehjem for døve skal planlegges er Døvekirken også involvert. I Stavanger har dette utviklet seg til en modell for hva som kan utvikles gjennom et maksimalt fokus på samarbeid. Derfor har Døvekirken i 2017 hatt fokus på informasjon om modellen til alle døvemenigheten med det formål å forankre denne modellen i alle menighetene.

## *Reformasjonsåret 2017*

Martin Luther satt sitt preg på Døvekirken i 2017: Alle medarbeidere i døveprostiet deltok på studieopplegget «Reformasjon nå!» og noe av dette ble gjennomført under en medarbeidersamling for alle ansatte i begge linjer i Erfurt i Tyskland. Luthers morgen- og kveldsbønn ble i 2017 oversatt til norsk tegnspråk og tatt i bruk som fast andaktsformular i Døvekirken. Døvekirken har i 2017 også utviklet ungdoms- og voksenkatekisme som ferdigstilles som materiell i 2018.

## *Fra samordnet til enhetlig ledelse*

Døvekirken oppleves i dag som en organisasjon selv om den i praksis består av døveprostiet og Døvekirkenes fellesråd. Det går mange linjer på kryss og tvers mellom disse organisasjonene. Døvekirken ønsker derfor for framtiden å framstå som en organisasjon. Det ble derfor i 2017 etablert en prosess som tar sikte på å søke om et forsøk med enhetlig ledelse for døvekirken. Søknaden skal leveres før sommeren 2018 og vi håper å kunne starte med forsøket fra 01.01.2019.

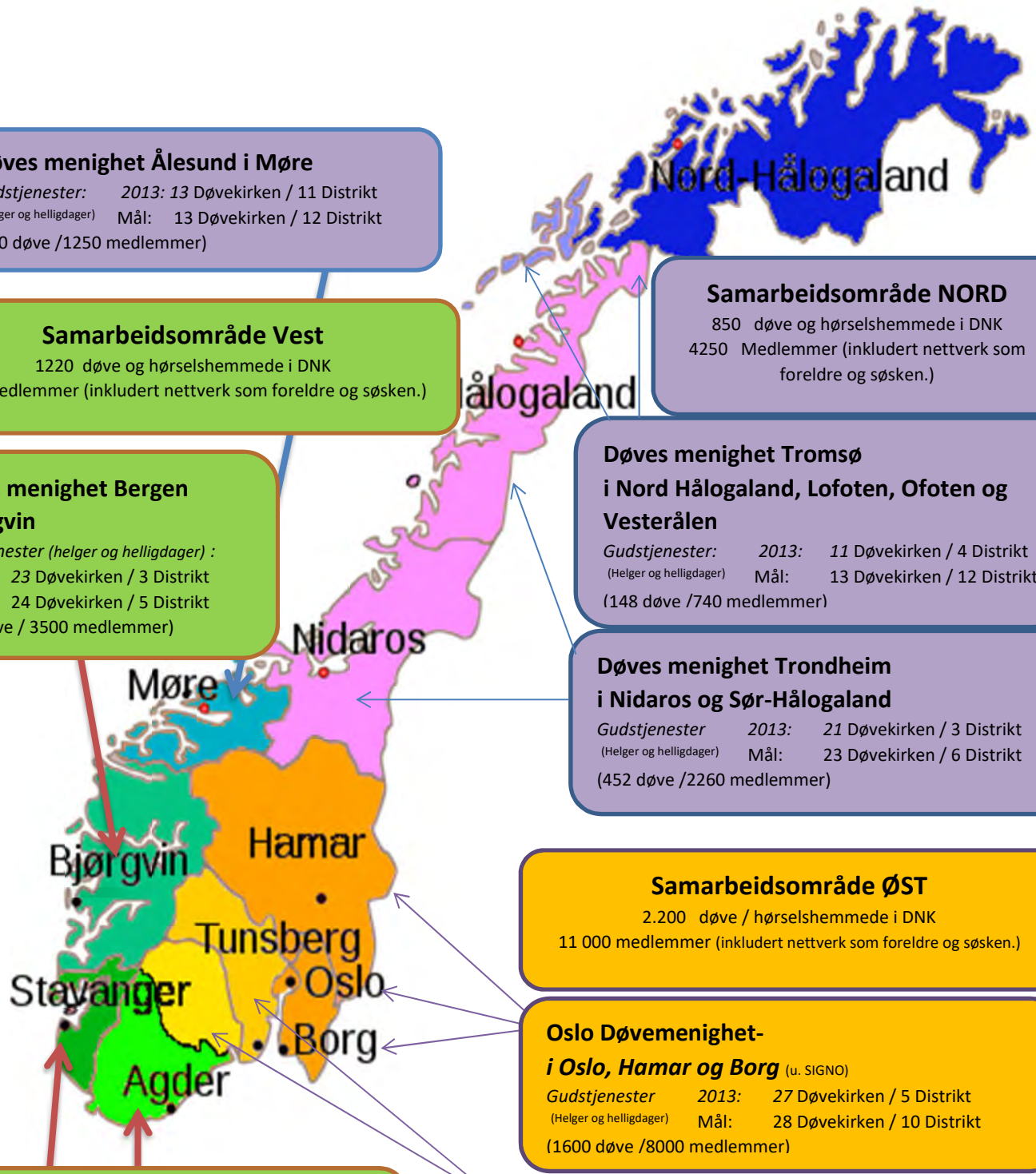
## 1.3. Blikket framover i 2018 og årene som kommer.

***Teologisk- og kirkefaglig kompetanse i Døvekirken:*** Gjennom reformasjonsjubileet har Døvekirken sett behovet for å utvikle en tegnspråklig teologi som kontekstuell og frigjørende teologi. Dette vil være et viktig satsingsområde i årene som kommer.

***Krenkelser og overgrep*** *har alltid vært tematisert i døvemiljøet og særlig de siste årene. Døvekirken vil i 2018 vedta Helhetlig plan for forebygging og prosedyrer ved seksuelle overgrep. Planen vil foreligge på tegnspråk og norsk.*

***Dobbel sårbarhet****. Vi vil i 2018 utvikle et samtaleopplegg kalt «Dobbel sårbarhet» i samarbeid med Samisk kirkeråd og Kirkelig ressurssenter mot vold og seksuelle overgrep. Samtaleopplegget er finansiert av B.U.F.-direktoratet. Formålet er å øke kompetansen og bevisstgjøringen i vår målgruppe om et aktuelt tema i Døvekirken.*

| | | | |
|---|---|---|---|
| Ingrid Hoff Bodin | Roar Bredvei | Camilla Høiberg | Michael Hoffmann |
| Leder Døvekirkenes fellesråd | Døveprost | Kirkeverge | Redaktør for årsmeldingen |




**Døves menighet Ålesund i Møre**
*Gudstjenester:* *2013: 13* Døvekirken / 11 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 13 Døvekirken / 12 Distrikt
(250 døve /1250 medlemmer)

**Samarbeidsområde Vest**
1220 døve og hørselshemmede i DNK
6100 Medlemmer (inkludert nettverk som foreldre og søsken.)

**Samarbeidsområde NORD**
850 døve og hørselshemmede i DNK
4250 Medlemmer (inkludert nettverk som foreldre og søsken.)

**Døves menighet Bergen i Bjørgvin**
*Gudstjenester (helger og helligdager) :*
*2013:* *23* Døvekirken / 3 Distrikt
Mål: 24 Døvekirken / 5 Distrikt
(700 døve / 3500 medlemmer)

**Døves menighet Tromsø i Nord Hålogaland, Lofoten, Ofoten og Vesterålen**
*Gudstjenester:* *2013:* *11* Døvekirken / 4 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 13 Døvekirken / 12 Distrikt
(148 døve /740 medlemmer)

**Døves menighet Trondheim i Nidaros og Sør-Hålogaland**
*Gudstjenester* *2013:* *21* Døvekirken / 3 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 23 Døvekirken / 6 Distrikt
(452 døve /2260 medlemmer)

**Samarbeidsområde ØST**
2.200 døve / hørselshemmede i DNK
11 000 medlemmer (inkludert nettverk som foreldre og søsken.)

**Oslo Døvemenighet-**
***i Oslo, Hamar og Borg*** (u. SIGNO)
*Gudstjenester* *2013:* *27* Døvekirken / 5 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 28 Døvekirken / 10 Distrikt
(1600 døve /8000 medlemmer)

**Døves menighet Stavanger i Stavanger**
*Gudstjenester* *2013:* *24* Døvekirken / 5 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 26 Døvekirken / 6 Distrikt
(340 døve /1700 medlemmer)

**Døves menighetsutvalg Sandefjord i *Tunsberg og Telemark***
*Gudstjenester* *2013:* *8 Sandefjord* / 5 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 16 Døvekirken / 16 Distrikt
(Drammen/Ål /Andebu /Porsgrunn)
(600 døve / 3000 medlemmer)

**Døves menighetsutvalg Kristiansand i Agder**
*Gudstjenester* *2013:* *10* Døvekirken / 1 Distrikt
(Helger og helligdager) Mål: 20 Døvekirken / 4 Distrikt
(180 døve /900 medlemmer)

Dette kartet over Døvekirken ble utarbeidet med bakgrunn i møtene under prostebesøkene i 2014 og i tallene i Døvekirkens årsmelding



DØVE-KIRKEN

# 2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

## 2.1. Om døvekirken

Døvekirken er den delen av Den norske kirke som har *norsk tegnspråk* som menighetens språk. Dermed er også tegnspråk arbeidsspråket for de ansatte. Døvekirken består av døve og hørselshemmede medlemmer i Den norske kirke og deres nettverk som bruker tegnspråk.

Kirken har syv selvstendige menigheter. I tillegg er Kristiansand med eget menighetsutvalg og prest tilsatt i 2016 i ferd med å bli selvstendig menighet med eget *menighetsråd.*

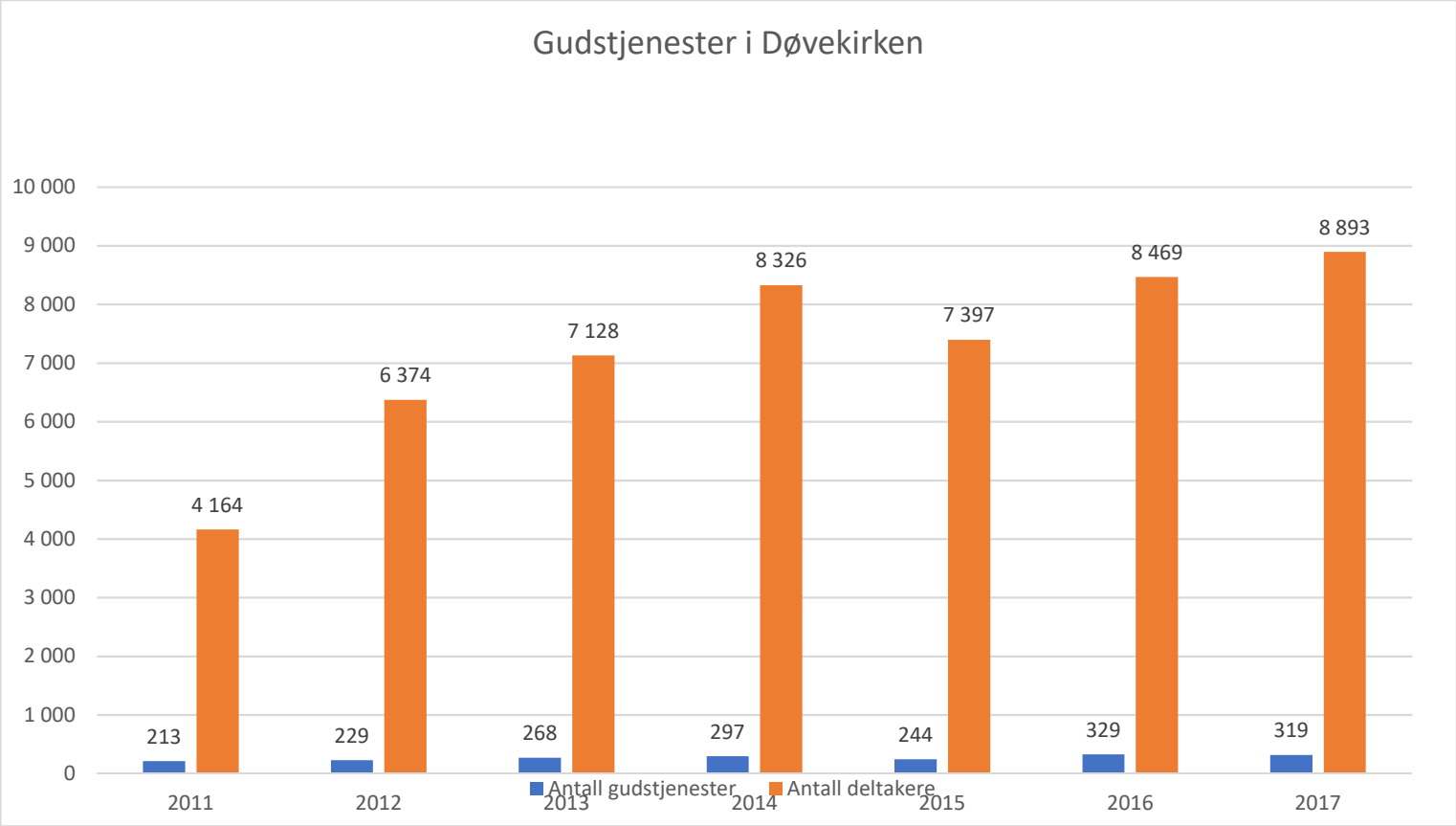
Døvekirken er organisert som et eget prosti under Oslo bispedømme. Den daglige ledelse av preste-, diakon- og katekettjenesten i døveprostiet ledes av Oslo biskop/bispedømme ved *døveprosten*. *Døvekirkens* øvrige virksomhet ledes av *Døvekirkenes fellesråd* og *kirkevergen*.

Det er nå syv døves *menighetsråd*. Disse utgjør *Døvekirkens fellesmøte* sammen med representanter fra menighetsutvalgene. I tillegg er Oslo biskop, Kirkerådet og Døveprosten representert. Døvekirkens fellesmøte velger Døvekirkens fellesråd. Døvekirkenes Fellesråd har en representant fra hver menighet, en fellesrepresentant fra menighetsutvalgene, en representant fra fellesrådets ansatte, en representant oppnevnt av Oslo biskop og Døveprosten. Døvekirkens fellesråd har i hovedsak de samme oppgaver som fellesrådene har i Den norske kirke.

## 2.2. Hovedtall

Døvekirkens målgruppe er 5.400 døve og deres nettverk. Til sammen utgjør dette 25.000 som bruker Norsk tegnspråk daglig. Av dem er i overkant av 20 000 medlemmer i Den norske kirke og Døvekirken. De bor spredt over hele landet og Døvekirken og Den norske kirke samarbeider om betjening av dem i døvemenighetene og i den enkelte menighet innen Dnk. Døvekirken har innarbeidet en naturlig økumenisk profil på sitt arbeid med det resultat at mange medlemmer i ulike økumeniske fellesskap deltar aktivt i døvemenighetene. Det er ingen migrantmenigheter i Norge der døve samles.

I 2017 har vi nådd målet om at flere bruker gudstjenestene og flere blir døpt. Med nesten 8.500 er det over dobbelt så mange som kommer til gudstjeneste som i 2011. Mens døveprestene døpte 9 barn i 2011 er tallet 35 i 2017. Liturgiske samlinger med diakonal profil er viktig supplement til gudstjenester i Døvekirkene. Vi ha hatt en økning til over 200 liturgiske samlinger. Dette betyr en dobling fra 2013.


Gudstjenester i Døvekirken
10 000
9 000
8 000
7 000
6 000
5 000
4 000
3 000
2 000
1 000
0
213
4 164
229
6 374
268
7 128
297
8 326
244
7 397
329
8 469
319
8 893
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
Antall gudstjenester
Antall deltakere

# 3. Årets aktiviteter og resultater

## 3.1. Døvekirken som en del av Oslo bispedømme: Mer Himmel på jord

Døvekirken er organisert som et eget prosti under Oslo bispedømme. Kirkemøtet har vedtatt visjonsdokument for Den norske kirke for perioden 2015-2018. Oslo bispedømmeråd har arbeidet videre med dette og skisserer under visjonen «Mer himmel på jord», fire mål for de kommende årene. Hvert mål konkretiseres i hovedmål og delmål. Med sine 8 «Kirkepolitiske målsettinger» har Døvekirken en egen kontekstualisering av Oslo bispedømme og Den norske kirkes visjonsdokumenter. Strategidokumentene gjennomgås på årlige prostebesøk i menighetene.

### 3.1.1. *Flere deltar i gudstjenesten og møter Gud i fellesskapet*

Dette hovedmålet har et delmål som særskilt nevner Døvekirken i Oslo bispedømmes visjon: **«Gudstjenestelivet i Døvekirken er fornyet gjennom implementering av gudstjenestereformen»** andre viktige delmål er:

- Medarbeidere dyktiggjøres, slik at de gjennom sin tjeneste i dialog med det menighetsbyggende arbeid kan bidra til at mennesker får et møte med Gud og det hellige
- Gudstjenesten gjenspeiler livet i lokalsamfunnet og i institusjonene
- Vigsel og gravferd er tilpasset livsmønsteret i byen og gir gode møter med menneskers livserfaring
- Det er godt samspill mellom menighetenes og spesialprestenes arbeid
- Gudstjenesten gir rom for varierte kunst- og kulturuttrykk

#### 3.1.1.1. Liturgireform i Døvekirken

Den norske kirke har de siste årene gjennomført en gudstjenestereform med ny høymesse, nye kirkelige handlinger og ny salmebok. Bibelselskapet har i 2011 utgitt en ny bibeloversettelse og det er utgitt ny tekstbok. Kirkemøtet vedtok i 2011 at denne også skulle oversettes til tegnspråk. Andre forlag har også laget nytt relevant materiale. Døvekirken kan ikke bruke dette materialet på lik linje med resten av Den norske kirke fordi det ikke foreligger på Norsk tegnspråk og ikke er tilrettelagt i forhold til døves visuelle kultur og kontekst.

Gudstjenesten i Døvekirken er en kontekstualisert gudstjeneste for en språklig og kulturell minoritet i Norge og bærer preg av dette. Eksempler på dette er lystenning i begynnelsen og lysslukking av samme lys på slutten av gudstjenesten erstatter klokkeringing. Likeledes at visuell poesi og tegnspråksalmer erstatter norske salmer. Materiellet foreligger filmet på norsk tegnspråk. I tillegg er det utarbeidet støttemateriell som tar utgangspunkt i Hovedgudstjenesten for Den norske kirke. Det inkluderer en praktisk veiledning, tegnglossing[1] og en autorisert oversettelse til bokmål til bruk for tegnspråktolkene når de stemmetolker.

Etter fokus på hovedgudstjenesten i 2017 er det nå fokus på utvikling av tegnspråklige liturgier for kirkelige handlinger dvs. dåp, konfirmasjon, bryllup og begravelse. Disse liturgiene skal oversendes Oslo biskop høsten 2018 til godkjenning.

#### 3.1.1.2. Ny forordning av gudstjenester

Statistikken viser at antall gudstjenester og oppslutningen holder seg på omtrent samme nivå som i 2016. Dette skyldes innsatsen av både ansatte og frivillige i et år med mange vakanser.

Oslo biskop sin ekspansive forordning av gudstjenester i døvemenighetene basert på Døvekirkens nye bemanningsplan tilsier en jevn vekst i antall gudstjenester og liturgiske samlinger i alle døvemenighetene. Dette er tilfelle også i 2017 på tross av vakanser i flere døvemenigheter som har blitt dekket opp av tjenestegjørende prester i andre menigheter.

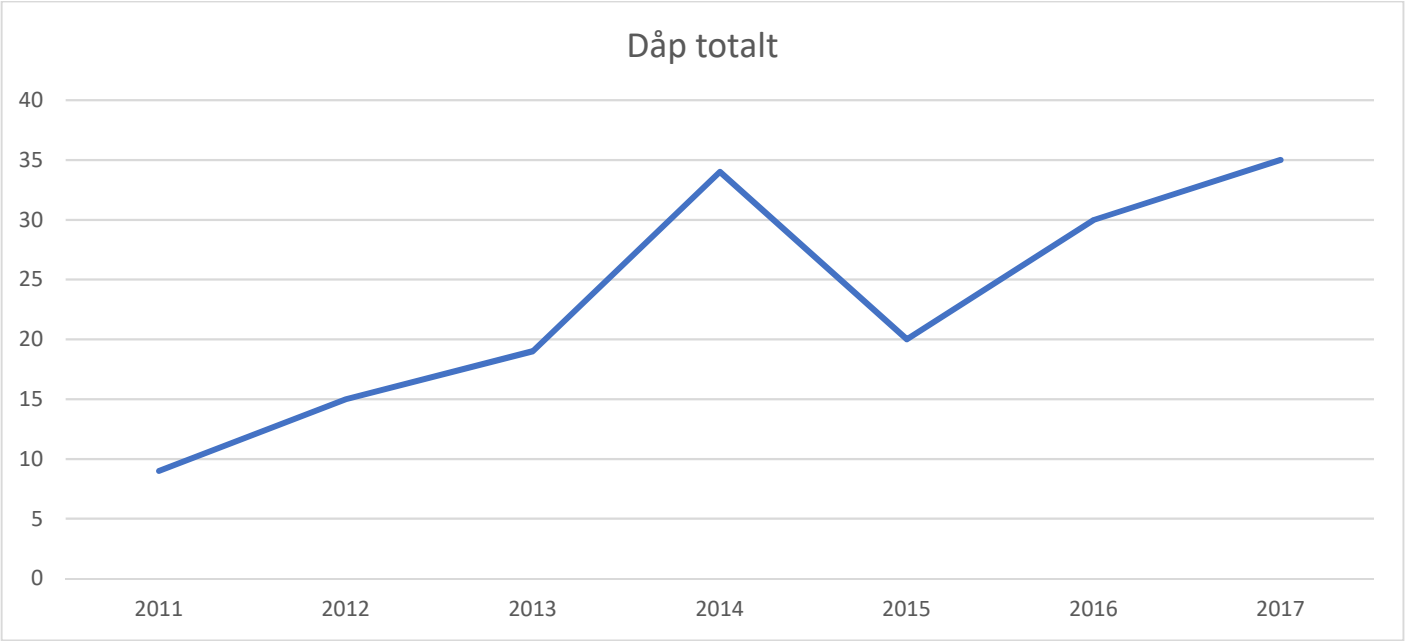
Etter at Døvekirken vedtok sine Kirkepolitiske målsettinger i 2014 ble det det våren 2015 satt i gang en prosess for en ny gudstjenesteforordning. Forslaget som ble utarbeidet baserte seg på menighetenes praksis, menighetenes ønsker og målene fra de Kirkepolitiske målsettinger om å gi døve og særlig døve i utenfor døvekirkene et bedre gudstjenestetilbud. Etter at kirkerådet i desember 2016 vedtok en fastsettelse av menighetsrensergrenser og navn for døvekirken ble en ny forordning vedtatt av Oslo biskop februar 2017.

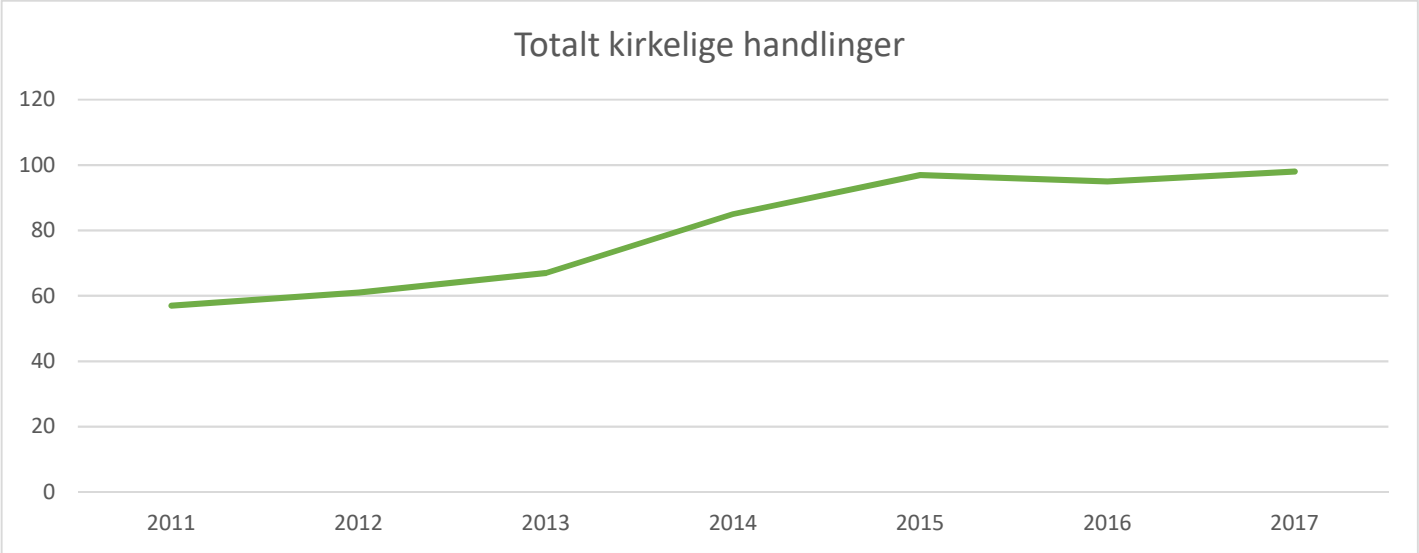
### Vurdering:

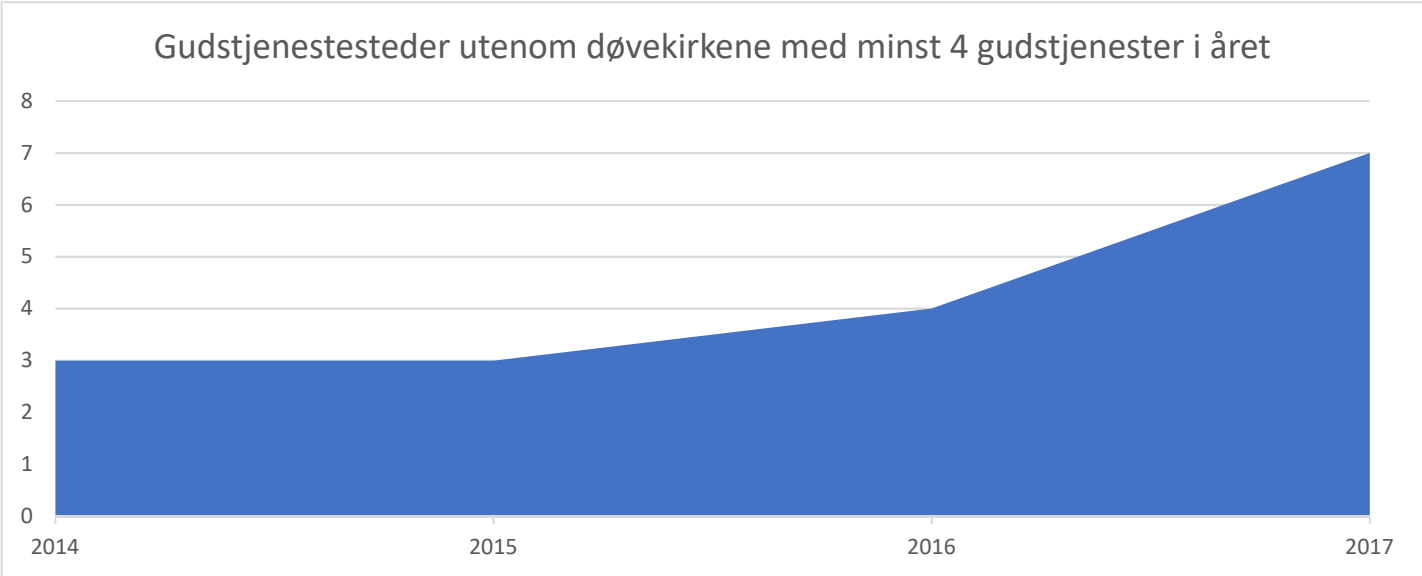
Den nye forordningen setter fokus både på livet i døvekirkene og på møtepunkter der døve ellers er samlet.

Menighetene venter nå på å få tegnspråklige liturgier for kirkelige handlinger og at flere av bibeltekstene fra døvekirkens tekstbok bli tilgjengelige på tegnspråk.

[1] Stikkord for tegn som kan brukes som hjelpemiddel for prest og medliturger under gudstjenesten.


Dåp totalt
40
35
30
25
20
15
10
5
0
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017


Totalt kirkelige handlinger
120
100
80
60
40
20
0
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017


Gudstjenestesteder utenom døvekirkene med minst 4 gudstjenester i året
8
7
6
5
4
3
2
1
0
2014
2015
2016
2017

### Tiltak:

Videre prioritering av arbeidet både gjennom prioritering av personelle ressurser og i budsjettene til både døveprostiet og fellesrådet. Det må jobbes med å sikre finansiering også fra andre kilder som f.eks. Kirkerådet. Her vil Oslo bispedømmeråd og Kirkerådet utfordres av Døvekirken.

### *3.1.2. Flere søker dåp og Trosopplæring*

Trosopplæringen er en integrert del av menighetsarbeidet i alle menigheter. Den er forankret i «Helhetlig menighetsplan» i hver enkel menighet som gjennomgås og revideres i forbindelse med årlige prostebesøk.

#### 3.1.2.1. Tilbud til unge voksne

Det er i ungdomsårene mange døve vedkjenner seg og identifiserer seg med sin døvhet. Et godt tilbud til døve ungdommer ikke bare i menighetene men også på nasjonalt plan er derfor et viktig delmål for Døvekirken:

- Unge voksne 18–30 år har et relevant og nærværende tilbud fra kirken.

Siden 2015 er det arrangert en ungdomsutveksling for ungdommer mellom 14 og 30 i samarbeid med Døvekirken i Tyskland (DAFEG - Deutsche Arbeitsgemeinschaft für evangelische Gehörlosenseelsorge).

#### 3.1.2.2. Planarbeid

Gode og fungerende planer er et viktig verktøy i trosopplæringen og derfor også et viktig delmål:

- Alle menigheter har en godkjent trosopplæringsplan og får bistand til oppfølging og evaluering av denne

Alle Døvemenighetene har godkjente trosopplæringsplaner. Når planene revideres i 2017/18 bør de også lages på tegnspråk slik at de er bedre tilgjengelig for døve foreldre. I denne revideringen er det i større grad lagt opp til 10 tiltak som er felles for alle døvemenighetene, samt ytterligere lokale tiltak som den enkelte døvemenighet ønsker i tillegg. I denne forbindelse utvikles og publiseres på www.dovekirken.no materiell som skal brukes i alle døvemenighetene.

DØVE KIRKEN

### 3.1.2.3. Et godt og attraktivt tilbud om dåp og trosopplæring

Døvesamfunnet er et lite samfunn. Små endringer i tall gir derfor store utslag i prosent. Som Døvekirke ønsker vi at så mange som mulig blir døpt og har derfor fokus på følgende delmål:

- Flere medlemmer av Den norske kirke velger å la sine barn døpe
- Tilbud om dåp er lett tilgjengelig og godt kommunisert
- Dåpshandlingen gir et godt møte mellom dåpsfamiliene og kirkens budskap

Aldri før har døveprestene døpt så mange barn som i 2017.
Det er som regel døve foreldre som ønsker døvekirkens medarbeidere i dåp. Etterspørselen er ofte også avhengig av dåpsfamiliens relasjon til den enkelte medarbeideren. Generelt opplever vi en økende etterspørsel etter dåp med involvering av døvekirken.

Døve barn med hørende foreldre døpes vanligvis i sin lokale menighet uten at dette registreres hos oss.

I dag mangler vi en dåpsliturgi på norsk tegnspråk. Dåpshandlingen baserer da seg stort sett på den norske dåpsliturgien uten at den oversettes eller kontekstualiseres tilstrekkelig til norsk tegnspråk. I Døvekirkens gudstjenestereform prioriteres derfor nå kirkelige handlinger. Døvekirken skal i 2018 legge fram en tegnspråklig dåpsliturgi.

For å kommunisere vårt tilbud om dåp til hele målgruppen er vi avhengig av et godt samarbeid med lokale menigheter og bispedømmene.

### 3.1.2.4. Konfirmanttilbud

Det er gjennom konfirmasjonstilbudet fra Døvekirken vi ønsker å satse på følgende delmål:

- Konfirmasjonstiden gir næring til tro og liv
- Konfirmerte 18-åringer har kjennskap til og kunnskap om det sentrale i kristen tro og praksis

Nedleggingen av de statlige døveskolene har ført til et desentralisert skoletilbud for døve og hørselshemmede barn og ungdommer. Døvekirken må derfor tilby et mer variert konfirmasjonstilbud til denne målgruppen.

Tilbudet gis derfor på forskjellige plan: som tilrettelegging for konfirmanter i lokale menigheter, som tilbud i Døvekirken og gjennom en nasjonal konfirmantleir. Derfor gjennomfører menigheter både konfirmantundervisning i Døvekirken og følger opp døve og hørselshemmede konfirmanter i sine lokale menigheter. Trosopplæringslederne og trosopplærere gir også råd til lokale kateketer og trosopplærere om det å ha en døv og hørselshemmet konfirmant og hvordan undervisningen lokalt kan tilrettelegges. Det er stor variasjon fra år til år i antall konfirmanter i den enkelte menigheten.

Døvekirken arrangerer en nasjonal konfirmantleir der både døve og hørselshemmede konfirmanter fra Døvekirken og lokale menigheter deltar.

Døvekirken fikk også tildelt utviklingsmidler fra trosopplæringen til å utvikle en ungdomskatekisme. Dette er begynnelsen på det som senere vil danne grunnlag for et nettbasert konfirmantopplegg. Fra før er det er utviklet en egen APP for konfirmantene der de sentrale tekstene ligger på tegnspråk.

### Vurdering:

Døvekirken har engasjerte medarbeidere som gir et godt og attraktivt tilbud til både døve barn og unge og barn av døve. Det har blitt mer utfordrende å få tak i døve barn og ungdommer når de ikke lengre kommer til de statlige døveskolene.
Det mangler fortsatt liturgier for dåp og konfirmasjon. Disse vil foreligge i løpet av 2018.

### Tiltak:

Arbeidet med å få fungerende og godt kommuniserende liturgier for dåp og konfirmasjon på plass prioriteres i 2018. Planer for trosopplæring vil revideres i 2018. Stavangermodellen skal prøves ut i flere menigheter. Det utvikles et undervisningsopplegg som kan brukes i en desentral konfirmantundervisning.

### *3.1.3. Folkekirken engasjerer seg i samfunnet*

Det er på flere plan at Døvekirken engasjerer seg i samfunnet. Som spesialtjeneste er engasjementet spisset mot døve som en språklig og kulturell minoritet.

#### 3.1.3.1. Engasjement på prostiplan

Noen av delmålene blir primært ivaretatt gjennom engasjement fra hovedkontoret som igjen skaper engasjement i menighetene:

- Lokalt og globalt diakonalt arbeid er styrket gjennom strategisk tilrettelegging og samarbeid med andre diakonale aktører
- Kirken er en viktig kulturarena i samfunnet

*Signo*

Stiftelsen Signo er en selvstendig, diakonal stiftelse innen Den Norske Kirke og gir tegnspråklige tilbud til døve, hørselshemmede og døvblinde. Signo ble grunnlagt som «Hjemmet for Døve» av den første norske døvepresten Conrad Svendsen.

Døvekirken har nære bånd til Signo gjennom et godt samarbeid. Døvekirken er også representert i stiftelsens råd og døveprosten sitter i Signo sitt hovedstyre. Signo har ansatt en egen prest som også er en del av det faglige fellesskapet i Døvekirken.

*Samarbeid med Misjonsselskapet og Hald*

Døvemenighetene er internasjonale med flere innvandrere både som medarbeidere og frivillige. Samarbeidet med NMS gjennom over 50 år om et døveskoletilbud på Madagaskar har gitt alle døvemenighetene en sterk tilhørighet til Madagaskar og kirken der. Vi har også et forhold til et NMS-prosjekt i Kamerun.

I samarbeid med Misjonsselskapet reiste i 2017 en døv norsk ungdom til Madagaskar for å bli kjent med NMS sitt arbeid blant Døve. Flere døve deltok også på en studiereise til Madagaskar med fokus på det tegnspråklige arbeidet til NMS der. I samarbeid med Døvekirken og spesielt Døves menighet Bergen og Døves menighet Stavanger har Hald Internasjonale Senter tilrettelagt for døve studenter fra skoleåret 2016/2017. Det er to døve ungdommer fra Madagaskar både i skoleåret 2016/17 og 2017/18. Dette oppleves som positivt og bidrar til et økt engasjement for misjonen i menighetene, også blant døve unge.

Vernacular Architecture: Of the Place
metric Process

### *Døvekirken som kulturell aktør i døvesamfunnet*

Døvekirken er en viktig kulturell aktør i døvesamfunnet, men samtidig også en ambassadør for døvesamfunnet inn i kirken.

Flere av døvemenighetene samarbeider med de lokale døveforeningene, frivillighetssentraler for døve, idrettsforeninger og skoler om kulturelle innslag. Kirkerommet flere steder blir brukt til kulturaktiviteter i samarbeid med ulike aktører fra døvesamfunnet.

I 2017 hadde vi et seminar om «Deaf space», hvordan omgivelsene kan tilrettelegges for døve etter visuelle premisser.  Vi arrangerte også for andre gang et folkehøgskolekurs i samarbeid med Ål folkehøgskole og kurssenter for døve i Hallingdal der vi samlet inn potensielle tegnspråkforfattere for bønner, salmer og poesi på norsk tegnspråk. Dette er pionerarbeid på feltet. Døvekirken er en av de sentrale kulturelle aktørene i det norske Døvesamfunnet som kjennetegnes av bruken av norsk tegnspråk.

Hvert år arrangeres det Døves kulturdager i regi av Norges Døveforbund som er en tegnspråklig kulturfestival som innledes med en fagdag.  Døvekirken bidrar på denne årlige kulturfestivalen med ulike programinnslag og gjennom en gudstjeneste som er en fast del av programmet. Under 50årsjubileet for Døves kulturdager i Bergen 24.-27. august 2017 var Døvekirken en viktig aktør både gjennom medarbeiderne sine og som organisasjon. Døvekirken var f.eks. present med stand og en tegnpråklig gudstjeneste i Bergen døvekirke.

### 3.1.3.2. Engasjement i menighetene

Kirkevalget i 2015 skapte mye engasjement i menighetene. Døvekirkene er videre sentrale og viktige møtepunkt i døvesamfunnet. Noen av delmålene blir derfor primært ivaretatt gjennom engasjement i menighetene:

- Deltakelsen ved kirkevalgene har økt
- Flere menigheter i Oslo bispedømme har vedtatt plan for diakoni
- Flere kirker i Oslo bispedømme er åpne på dagtid
- Flere menigheter blir «grønne menigheter»

### *Menigheter av døve*

Døvekirken en kirke «av Døve». Målet er at døve fremstår med myndighet i «eget hus». Allerede i 2016 satte døvekirken fokus på kirkevalget i 2019. Til dette er det et mål å ha menighetsrådsvalg i to nye menigheter, Sandefjord og Kristiansand. I 2017 jobbet døvekirken sammen med kirkerådet med en revisjon av valgordningen som i større gard tar hensyn til at døvekirken nå er landsdekkende.

Alle menigheter i Døvekirken har en helhetlig menighetsplan som gjennomgås under de årlige prostebesøkene og som inkluderer en plan for menighetens diakonale engasjement.

### *Diakonale menigheter*

Som spesialmenigheter har Døvekirkene et bredt diakonalt tilbud. Døvekirkene er viktige samlingspunkt for døvemiljøet. Menighetene har utviklet og utvidet dette arbeidet de siste årene. Med over 700 dager med åpne kirker hvor det da ofte er diakonale- eller liturgiske samlinger finner man nå gjennomsnittlig mist to åpne døvekirker i Norge hver eneste dag.

Alle døvemenighetene har diakoniplaner. Det er et behov for en revideringsrunde for å reflektere endringer i døvesamfunnet de siste årene.

### Vurdering:

Døvekirken er sterkt engasjert i samfunnet. Det er en utfordring å holde engasjementet på nåværende nivå og utvide det med de tilgjengelige ressursene. Diakoniplanene eller diakonikapitlene i de helhetlige menighetsplanene bør vurderes før valgperiodens slutt.

### Tiltak:

Menighetene utfordres til å holde Døvekirkene åpen flere dager og at det gjøres bedre kjent. I 2018 må det settes fokus på kirkevalget i 2019 og på å ha framgang i godkjenningen av menighetsutvalget i Kristiansand som egen døvemenighet slik at de kan velge menighets råd i kirkevalget. Det er også viktig å starte tidlig med rekruteringen av nye medlemmer til rådene.

### *3.1.4. Flere får lyst til å arbeide i kirken*

Det er en målsetting at flere både hørende og døve skal få lyst til å jobbe i Døvekirken. Døvekirken ønsker å legge til rette for dette gjennom et godt arbeidsmiljø, kompetanseheving blant medarbeiderne og aktiv rekruttering av nye ansatte.

N NORSKE KIRKE

### 3.1.4.1. Arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt, er viktig for at flere skal få og beholde lyst til å arbeide i kirken. Dette kan vi relatere til følgende delmål:

- Det er godt samarbeid mellom begge arbeidsgiverlinjene på sokne-, prosti- og bispedømmenivå
- Kirken i Oslo bispedømme har god ledelse og personalforvaltning
- Sykefraværet er fortsatt lavt

Døveprosten og kirkevergen samarbeider om en felles ledelse etter Asker-modellen. Dette samarbeidet utvikles hele tiden innenfor en samordnet ledelsesmodell. Det er langt på vei etablert en samordnet stab ved hovedkontoret og samarbeidet på personal- og budsjett har fortsatt i 2017 slik at flere oppgaver løses. Prosten og kirkevergen reiser på prostebesøk til alle menighetene minst en gang i året for å møte menigheten, menighetsrådet og staben, for å kartlegge det fysiske arbeidsmiljøet og gjennomføre medarbeidersamtaler.

Døvekirken er en arbeidsplass der to kulturer møtes: den tegnspråklige døvekulturen og den talespråklige norske kulturen fra Den norske kirke. Dette kan føre til utfordringer i arbeidsmiljøet.

Det arbeides kontinuerlig med at verdiene som ble utarbeidet i denne prosessen med forkortelsen ÅKER (åpenhet, kvalitet, engasjement og respekt) holdes i live, kommuniseres og slik etableres som et språk for samhandling i stab og i menighet. Verdiene ble tematisert ved prostebesøk, i medarbeidersamtaler, medarbeidersamlinger og Døvekirkenes Fellesmøte i 2017. Gjennom et aktivt arbeid med ÅKER har både ansatte og etter hvert også menighetene etablert et språk for å snakke om og etablere et positivt arbeidsmiljø preget av disse verdien. ÅKER har også blitt lagt til grunn for medarbeidersamtalene med ansatte.

De nye arbeidstidsbestemmelsene har i Døvekirken ført til at alle ansatte nå har likere arbeidstidsrammer for sine tjenester. Vi har så langt klar å unngå reduksjoner i gudstjenestetilbudet på grunn av de nye bestemmelsene eller pga. vakanser. Det har vært tematisert at sokneprestene i Døvekirken bør lønnes på lederavtalen.

### 3.1.4.3. Kompetanseheving

Døvekirken er et tjenestested som krever høy kompetanse på to fagfelt, både innenfor det kirkefaglige og døvekirkefaglige. Det er bare unntaksvis vi finner ansatte som har full kompetanse i begge felt ved ansettelse. Derfor må Døvekirken jobbe aktivt både med å oppmuntre døve til å ta utdanning og med kontinuerlig kompetanseheving av våre hørende og døve ansatte. Delmål relatert til dette er derfor særlig relevant:

- Tilsatte i kirken har systematisk tilbud om kompetanseheving, etter- og videreutdanning
- Oslo bispedømme er i aktiv kontakt med institusjoner som utdanner til kirkelig tjeneste

Døvekirken har etablert et samarbeid med flere utdanningsinstitusjoner innenfor kirkelige fag. Et viktig samarbeidsområde er tilrettelegging av studier og kurs for døve studenter og døve ansatte som studerer. I perioden 2014 – 2019 blir det gjennomført studier i samarbeid med Døvekirken ved NLA, Teologisk fakultet, Høyskolen i Volda og VID. Gjennom dette samarbeidet er flere medarbeidere i trosopplæringen i gang med å oppnå 60 SP innen pedagogikk og teologi.

For kompetanseutviklingen i norsk tegnspråk arrangeres det hvert år et etterutdanningstilbud for Døvekirkens ansatte.

### 3.1.4.4 Rekruttering

Døvekirken skal ikke bare være kirke for døve men AV-døve. Dette innebærer at Døvekirken skal være en arbeidsplass for døve og styres av døve. Rekruttering- og delmålene som relaterer seg til dette er derfor et viktig satsingsområde for Døvekirken:

- Kirken markedsføres som en god arbeidsplass med ulike jobbmuligheter – uavhengig av funksjonsnivå
- Kall og utfordring til kirkelig tjeneste står sentralt i menighetenes ungdomsarbeid og i samarbeidet med de kristne ungdomsorganisasjonene
- Menighetene arbeider systematisk med rekruttering og oppfølging av frivillige medarbeidere

Etter noen år med lave søkertall til stillingene valgte Døvekirken å satse på rekruttering av døve til stillinger i Døvekirken. Som en del av dette oppfordres Døve til å søke og døve studenter følges tett opp gjennom studiet, praksisplasser, veiledning, tilbud om vikaroppdrag og inklusjon i Døvekirkens faglige fellesskap. Det viser seg at dette arbeidet er grunnleggende for å sikre rekruteringen til kirkelig tjeneste.

Mens det i 2016 var god søkning til stillinger i Døvekirken opplevde vi i 2017 at Døvekirken ikke får søkere til noen stillinger. Dette skyldes at flere døve nå er i ferd med å fullføre studiene sine. Det må derfor tenkes nytt for å rekruttere nye studenter. Det må også arbeides for at ansatte tilbys praksis og utdanning slik at de for eksempel kan gå fra trosopplærer til kateket for senere å bli prest. Dette vil kreve at det etableres egne program for dette.

Døvekirken ser ikke på døvhet som en funksjonshemming, men som en ressurs. Det er også ønskelig at døvblinde i større grad skal kunne gjøre tjeneste i Døvekirken. Likestilling i Døvekirken er både likestilling av begge kjønn og likestilling mellom døve, døvblinde og hørende.

Etter konsultasjoner om bemanningsplaner i 2015 ble det samme året vedtatt en ny bemanningsplan for Døveprostiet. Bemanningsplanen for fellesrådet ble vedtatt i desember 2016. Planen skal implementeres i perioden fram til 2019. Planene skal være grunnlag for 8 levende døvemenigheter i mange år fremover.

Vi har spesialprester som engasjerer seg og som har en hverdag som i mindre grad kan planlegges enn hos andre prester, selv om de planlegger godt og vi støtter dem i dette. De aller fleste underrapporterer. Det er også derfor det i KA sin veiledning til lederavtalen legges opp til at den skal brukes av døveprester.

### Vurdering:

Der forskjellige kulturer møtes bør det fokuseres særlig på dialog og samarbeid. Det gjelder både i stab og i menighet. Det er derfor en nødvendig prioritering av Døvekirken å satse på arbeidsmiljøet. Kompetanseutvikling er noe som ikke bare bidrar til å få kvalifiserte medarbeidere, men som også gjør at flere får lyst til å jobbe i kirken. Når mange ansatte i Døvekirken nå er i ferd med å gå av med pensjon er det nødvendig å rekruttere nye medarbeidere. At Døvekirken i denne sammenheng satser på døve bidrar ikke bare til å styrke Døvekirkens identitet, men også at flere døve kan få jobb i kirken. De fleste døve studentene er nå halvveis eller lengre i studieløpet. Studentene blir særlig fulgt opp gjennom studiet fra ansatte i døveprostiet. Samtidig er det et fokus på å etablere et godt arbeidsfellesskap bestående av døve og hørende.

De nye bemanningsplanene i Døvekirken legger opp til å rekruttere flere døve ansatte som gjennom stillingskombinasjoner skal kunne få flere 80%-100% stillinger.

Økonomien og statens effektiviseringskrav gir større utfordringer. De siste 7 årene har Døvekirken opplevd en reduksjon i bemanningen til tross for økt aktivitet.

### Tiltak:

Arbeidet med kompetanseheving og forbedring av arbeidsmiljøet må fortsette og bli en naturlig del av Døvekirkens kontinuerlige arbeid. For kompetanse-hevingen bør det også søkes om ekstern finansiering for å unngå belastinger på budsjettene. Arbeidet med å motivere nye ungdommer til å ta kirkelig utdanning bør intensiveres i tiden som nå kommer. Bemanningsplanene må implementeres så fort som mulig.

Det bør lages utdanningsløp for eksempel fra trosopplærer eller diakoniarbeider til kateket eller diakon til prest og det bør opprettes utdanningsstillinger i Døvekirken. I dette arbeidet er det nødvendig at Døvekirken arbeider tett sammen med Kirkerådet og Oslo bispedømme.

## 3.2. Døvekirkens kirkepolitiske målsettinger: Visjon og strategi for 2015-2019

### *3.2.1 Om prosessen*

Døvekirken utviklet sin visjon og strategi, kalt «Døvekirkenes kirkepolitiske målsettinger», for første gang i perioden 2007-2009. I juni 2009 sluttet Oslo bispedømmeråd seg til disse målsettingene.

Etter oppfordring fra Oslo bispedømmeråd er disse kirkepolitiske målsettingene i 2014 revidert som et strategi- og måldokument for Døvekirken for menighets- og bispedømmerådsperioden 2015 – 2019.

Målsettingene som ble vedtatt i 2014 er en revisjon av de første kirkepolitiske målsettingene for Døvekirken som Oslo bispedømmeråd sluttet seg til i 2009.

*Kirkepolitiske målsettinger*

*Status kirkepolitiske målsettinger*

### *3.2.2. Konkretisering og vurdering av De kirkepolitiske målsettingene for Døvekirken for 2015-2019*

| Hovedmål | Delmål | Behov/Milepæler | Vurdering for 2017 | Tiltak for 2018 |
|---|---|---|---|---|
| **1. KIRKEN ER DER DØVE ER SAMLET**<br>***Egne gudstjenestesteder og menigheter* På steder som ikke har døvekirke, men der det finnes døveforening og/eller et sosialt, språklig fellesskap mellom døve, er det naturlig at det er et kirkelig tilbud som et fast gudstjenestested.** | 8 levende og aktive menigheter med gudstjeneste annenhver uke, dvs. minst 20 gudstjenester i helger og på helligdager årlig | Gudstjenesteforordning og etablering av to menigheter til gjennom statusendring fra utvalg til råd og 1 ny prestestilling | Sommeren 2016 ble det ansatt en egen Døveprest for Kristiansand som ble ordinert 8.1. 2017. Prestekontor ferdigstilles januar 2017.<br>I desember 2016 ble Sandefjord egen døvemenighet gjennom vedtak i kirkerådet. | **Ny søknad om Kristiansand som egen menighet fra kirkevalget 2019.** |
| | Minst et fast gudstjenestested i hvert bispedømme i tillegg til døvekirkene med regelmessige gudstjenester minst 3. hver måned dvs. minst 4 gudstjenester i året | Nyetablering og økning av gudstjenesteantallet | 3 Menigheter har minst et slikt gudstjenestested ved siden av døvekirken eller har avtaler om det i 2018. | Implementering av den nye gudstjeneste-forordningen. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Mer effektiv bruk av personalressursene dvs. f.eks. prester bør ha minst 24 gudstjenester i helger og på helligdager årlig | Økning | Vedtak av bemanningsplanen i begge linjene. Personalsamtaler | Implementering av bemannings-planene fram til 2019 |
| | En døveprest som følger opp tjenesten i hvert bispedømme (kontaktprest) | Etablering av kontaktprester gjennom endring av stillinger | Menighetenes områder vedtatt i kirkerådet desember 2016., | Møter med de lokale bispedømmene under alle prostebesøk |
| | En trosopplærer/-kateket som følger opp trosopplæringen i hvert bispedømme (kontakttrosopplærer/-kateket) | Etablering | Etablert i Møre, Oslo og Hamar og Stavanger. Utfordringer ved skifte i stillinger | Etablering under alle prostebesøk |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **2. OPPFØLGING AV DØVE I DERES LOKALE HØRENDE MENIGHETER**<br>**Noen døve bor for langt fra nærmeste faste døvekirkelige gudstjenestested eller er av andre grunner sterkere forankret i lokale hørende menigheter. Døvekirken og de lokale menighetene har et felles ansvar for å gi dem et fullverdig kirkelig tilbud, og Døvekirken kan tilby veiledning til lokale menigheter slik at disse kan følge opp sine døve og hørselshemmede medlemmer.** | Samarbeid med alle bispedømmene og at dette samarbeidet er forankret i kirkerådets og bispedømmenes målsettinger (slik som samisk). | Etablering | Ikke på plass | Utsending av et brev til alle bispedømmene |
| | Etablere kontakt og samarbeid mellom lokale hørende menigheter, Norges Døveforbund med døveforeningene og Døvekirken | Etablering | Ikke på plass | Utarbeidelse av mal for brev som kan sendes til menighetene gjennom bispedømmene. |
| | Etablere tilbud for døve f.eks. «nettkonfirmant» som fjernundervisning | Prosjekt etter gudstjenestereformen, dvs. 2018-2019 | Nye apper i 2016 «Konfirmanttekster 2016» og «Medliturg» | Utvikling av ungdomskatekisme som undervisningsopplegg for desentralisert undervisning. |
| | Etablere ordninger for både tegnspråktolk, stemmetolk, skrivetolk og tolk for døvblinde | Forhandlinger med NAV | Etablert et samarbeidsforum mellom nav fellestolk og hovedkontoret | Utvikle samarbeidet og kartlegge ordninger |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **3. BIBELEN PÅ TEGNSPRÅK**<br>**Gjennom kontinuerlig oversettelsesarbeid skal bibelen gjøres tilgjengelig på norsk tegnspråk.** | Tekstboken for Døvekirken med viktige bibelske fortellinger er tilgjengelig på norsk tegnspråk. Etter dette prioriteres det tekster fra tekstboken for Den norske kirke tilsvarende minst en bibelsk bok i året. | Kr. 110.000 i året (2014-kroner) fra forskjellige kjelder f.eks. fellesrådet og bibelselskapet | Kjernefortellingene er for trosopplæringen er oversatt og publisert og oversettingsarbeidet for flere viktige tekster er i gang som del av gudstjeneste-reformen og døvekirkens tekstbok | Oversettelse av flere tekster og spesielt tekster som trengs til kirkelige handlinger |

JOH 3

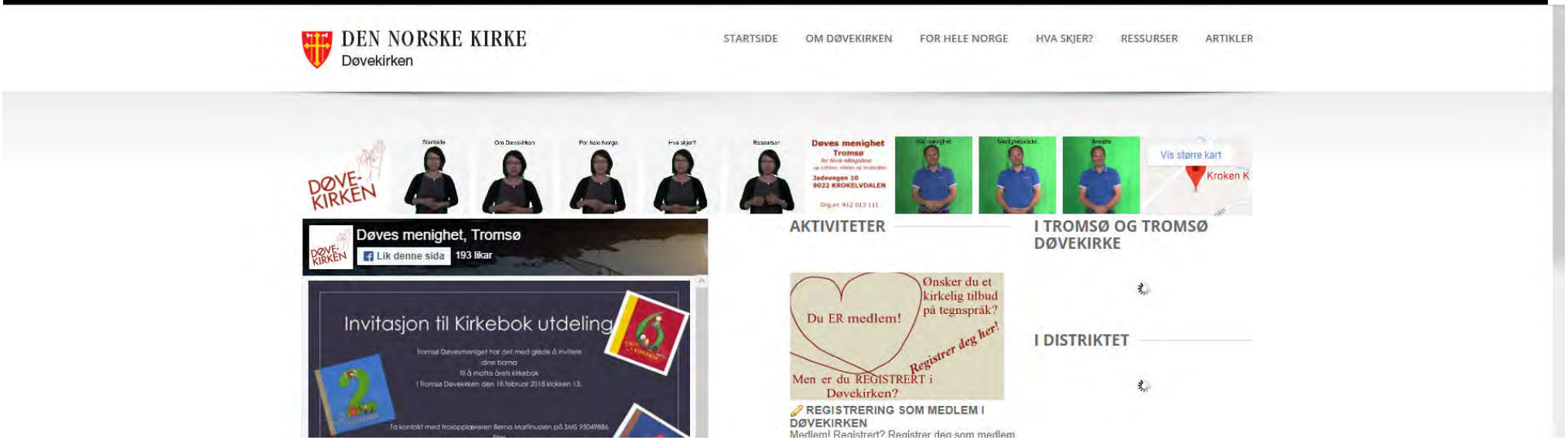
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **4. GUDSTJENESTEREFORM I DØVEKIRKEN**<br>**Døvekirken fikk sin høymesseliturgi i 1995. I samspill med den norske kirkes gudstjenestereform må Døvekirkens gudstjeneste utvikles. I tillegg til høymessen må det utarbeides dåps-, konfirmasjons-, vigsels-, gravferds-, og andre liturgier slik at det foreligger alterbøker på norsk tegnspråk.** | Gudstjenestereform med ny høymesse samt kirkelige handlinger på norsk tegnspråk | Finansiering må sikres til og med 2017 | Hovedgudstjenesten ble godkjent desember 2015 | Implementering av hoved-gudstjenesten i menighetene og satsing på kirkelige handlinger. |
| | Tekstbok | Finansiering må sikres til og med 2018 | Tekstrekkene er godkjent. | Oversettelse av flere tekster |
| | Poesi- og salmebok | Finansiering må sikres | Innsamling og utvikling av salmer, bønner og poesier | Systematisering, publisering og nyopptak av innsamlet materiale. Utvikling av flere salmer og poesier. |
| | Kontinuerlig utvikling av gudstjenestelivet | Etablering av gudstjenesteutvalg for prostiet. | Hovedgudstjenesten er godkjent. | Utvikling av utkast til flere alternativ i menighetene |

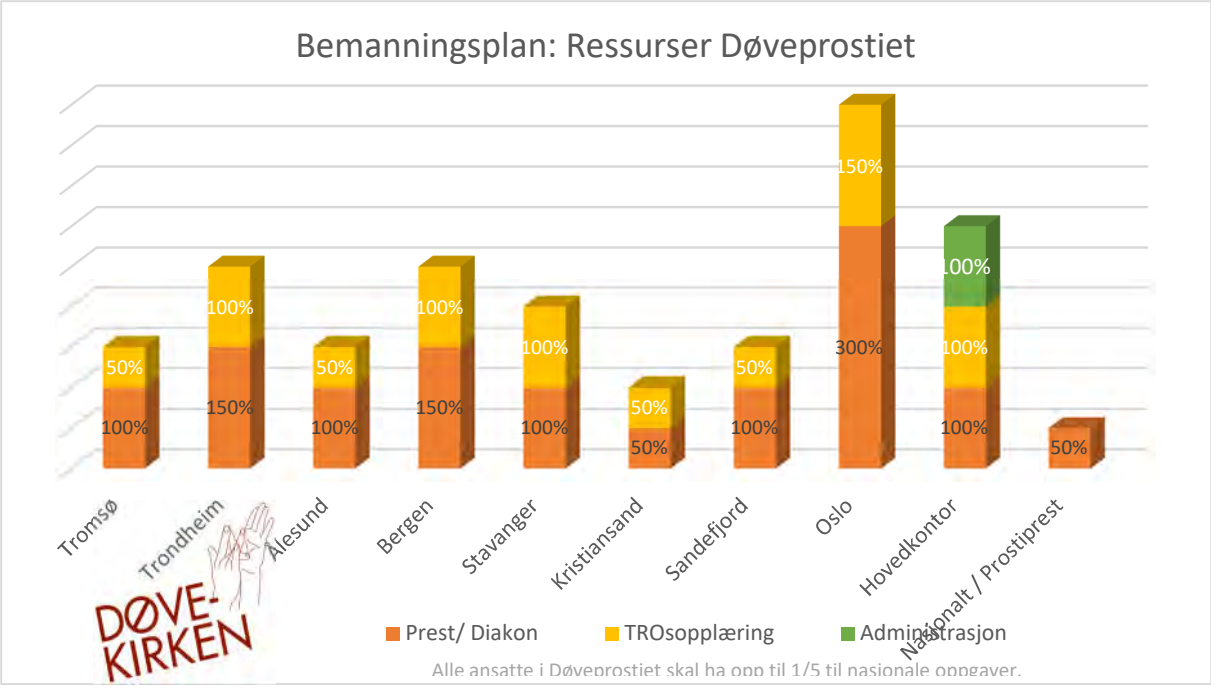
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **5. KIRKENS REFORMER OG PLANER.**<br>**Døvekirkene skal ha aktivt, mangfoldig og hyppig gudstjeneste- og menighetsliv. Trosopplæringsreformen, gudstjenestereformen, diakonireformen, kunst i kirken, demokratireformen m.m. skal også gjelde i døvekirken** | Helhetlig menighetsplan etter mal fra kirkerådet som inkluderer trosopplæring, diakoni, misjon, kunst/kultur og tegnspråkhandlingsplan brukes i menighetene. | Evalueres en gang i året, og revideres en gang per menighetsperiode.<br><br>Opptaksutstyr og rutiner for tegnspråklige sakspapirer. | Planene gjennomgås under prostebesøkene | Planene gjennomgås under prostebesøkene |
| | Det bør fremmes kandidater til menighetsrådsvalg fra distriktene innenfor hver døvemenighet. Kirkevalget må gjennomføres ved alle faste gudstjenestesteder. | Gjennomføring ved kirkevalg 2015.<br>Reisekostnader. | Svært varierende, men flere kandidater fra distriktet. | Fokus på medlemmene i hele menighetenes områder byer fram til valget I 2019 |
| | Alle faste gudstjenestesteder bør være representert i menighetsrådet/-utvalg eller et distriktutvalg. | Etableres | Ikke etablert | Representasjon av hele soknet tas opp på prostebesøk |
| | Døvekirken ivaretas i den nye kirkeordningen | Revidering av forskriftene for Døvekirken som en del av arbeidet med ny kirkeordning og –lov. | Døveprostiets tildeling kommer nå som en del av tildelingen fra departementet til kirkerådet og derfra til Oslo bispedømme uten at døveprostiets andel er øremerket noen sted. | Fokus på tildelingene og aktivt engasjement i debatten |

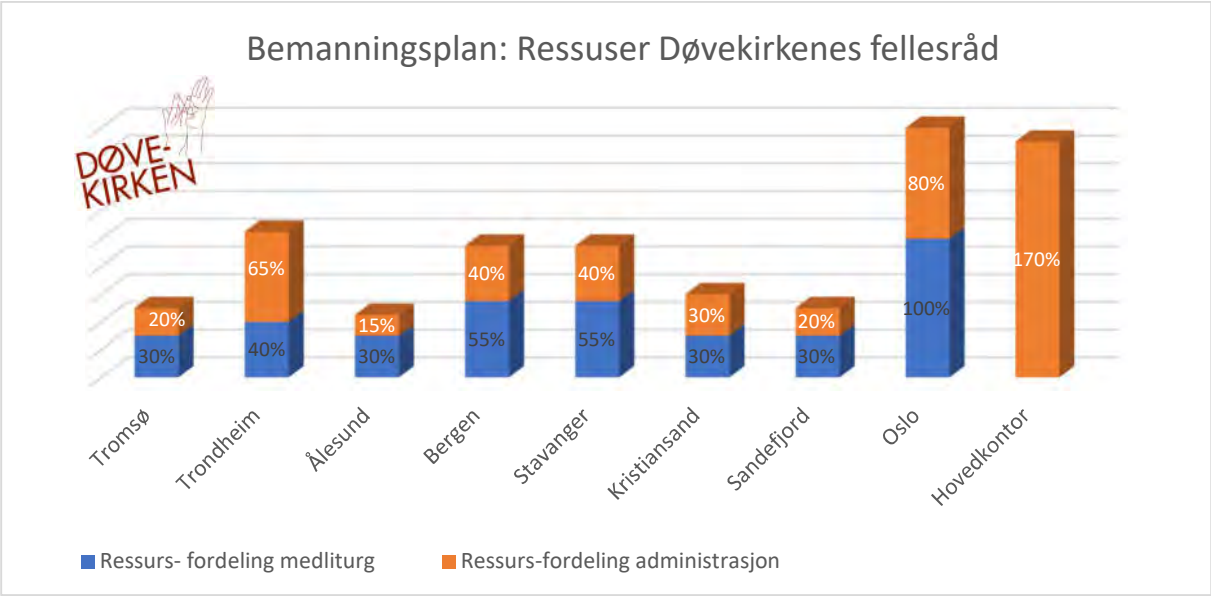
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **6. IVARETAKELSE AV KOMPETANSE OG DEN FAGLIGE FORANKRINGEN PÅ DEN DØVEKIRKELIGE TJENESTE**<br><br>**Videreutvikle den døvekirkelige tjenesten gjennom et aktivt faglig arbeid. Sette i gang rekrutteringsarbeid for å få flere søkere til stillinger i døvekirken og å få flere døve til å ta kirkelig utdanning.** | Etablering av en spesialisering for døvekirkelig tjeneste i samarbeid ved høgskole/universitet (f.eks. HiST/MF) | Etablering av flere kurs og studieopplegg, videreutvikling av etterutdanningsopplegget.<br><br>Kompetanseplaner. | Godt etterutdanningsopplegg | Tilrettelegging av studiet for trosopplærere ved HiVolda og TF. Arbeidt med nye utdanningsløp. |
| | Flere døve studenter i kirkelige og andre relevante fag | Rekruttering og oppfølging av flere nye studenter. | Flere studenter tar kirkelig utdanning og får et veiledningstilbud fra Døvekirken<br><br>8 medarbeidere deltar på et studieopplegg i samarbeid med HiVolda og TF | Informasjon om kirkelig utdanning på leir og i menighetene. Deltakelse på jobbmesser o.l. |
| | Flere døve ansatte i Døvekirken | Aksept for tegnspråkkunnskap og kunnskap om døvesamfunnet som grunnleggende kvalifikasjon. | Antall døve ansatte øker i Døvekirken. | Døve oppfordres til å søke i alle utlysninger i Døvekirken. |

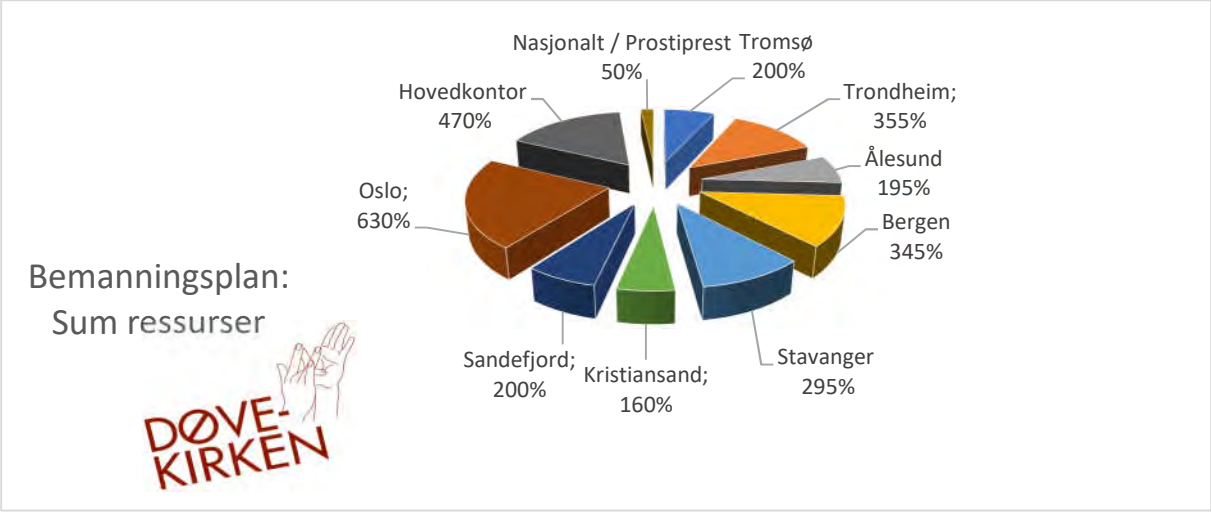
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **7.BEREDSKAPSORDNING FOR DØVEPROSTIET**<br>**Opprette beredskapsordninger for døveprostiet** | Etablering av beredskapsordninger og rutiner for både presteberedskap og kriseberedskap | Etablering | Kriseberedskap. Ingen beredskapsordning utover dette. | Tas opp I styringssamtalene |
| **8. MEDIA**<br>**Målet er jevnlige gudstjenester og andakter på nett og TV. Døvekirkens hjemmesider må videreutvikles til en tospråklig hjemmeside (norsk tegnspråk og primært bokmål).**<br>**Det skal være informasjon på norsk tegnspråk på Den norske kirkens hjemmesider Dette skal det inkludere informasjon om Døvekirkens tjenester.** | Tre tegnspråklige gudstjenester i året (jul, påske, pinse) på NRK.<br>Opptak av en tegnspråklig gudstjeneste hver måned og en tegnspråklig andakt hver uke som publiseres på hjemmesiden til Døvekirken | Opptaksutstyr og rutiner for opptak i hver menighet Kriterier for kvalitet til opptakene<br>Samarbeid med NRK om to nye gudstjenester på TV. | Flere gudstjenester og andakter blir tatt opp. | Etablering av rutiner for opptak og publisering. Streaming av gudstjenesten fra fellesmøtet. |
| | Tospråklige hjemmesider for Døvekirken | Opptaksutstyr og rutiner for opptak i hver menighet. Kriterier for kvalitet til opptakene | Lederen og andakt fra Døves blad og årsmeldingen legges ut på norsk tegnspråk.<br>Hjemmeside med tospråklige meny | Årsmeldingen legges ut på norsk tegnspråk. Veiledning i bruk av sosiale medier på tegnspråk i tillegg til skrift. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Informasjon på norsk tegnspråk og om Døvekirken på Den norske kirkes hjemmesider (inkludert bispedømmene) | Prioritering i Kirkerådet og bispedømmene.<br>Bevisstgjøring og rutiner i bispedømmene og de sentrale råd. | Ikke på plass | Tas opp I styringssamtale og et brev til bispedømmene. |
| | Døves blad skal være tospråklig. | Flere bidrag på norsk tegnspråk. | Andakter og leder er tilgjengelig på norsk tegnspråk. | Alle artikler legges ut på tegnspråk. |
| | Bedre integrasjon mot kalenderverktøy og sosiale medier | Integrering av modulene som del av it-satsing i kirken. | Nye hjemmesider fra 1.1.2017. | Oppfølgingen av menighetene i bruken av verktøyene. |




Bemanningsplan: Ressurser Døveprostiet
Tromsø
Trondheim
Ålesund
Bergen
Stavanger
Kristiansand
Sandefjord
Oslo
Hovedkontor
Nasjonalt / Prostiprest
Prest/ Diakon
TROsopplæring
Administrasjon
Alle ansatte i Døveprostiet skal ha opp til 1/5 til nasjonale oppgaver.
DØVE-KIRKEN


Bemanningsplan: Ressuser Døvekirkenes fellesråd
DØVE-KIRKEN
Tromsø
Trondheim
Ålesund
Bergen
Stavanger
Kristiansand
Sandefjord
Oslo
Hovedkontor
Ressurs- fordeling medliturg
Ressurs-fordeling administrasjon


Bemanningsplan:
Sum ressurser
Nasjonalt / Prostiprest 50%
Tromsø 200%
Trondheim; 355%
Ålesund 195%
Bergen 345%
Stavanger 295%
Kristiansand; 160%
Sandefjord; 200%
Oslo; 630%
Hovedkontor 470%
DØVE-KIRKEN

# 4. Økonomisk styring og kontroll i virksomheten

## 4.1. Overordnet vurdering av opplegg for styring/kontroll

Det er Oslo bispedømme ved biskop og bispedømmeadministrasjonen som utøver styringsretten overfor Døveprostiet, mens det et er kirkerådet som utøver styringsretten overfor Døvekirkenes fellesråd.

## 4.2. Styring og kontroll i Døveprostiet

Over 80% av kostnadene i Døveprostiet er direkte personalrelaterte kostnader. Endringer i personalkostnadene f.eks. gjennom vakanser, sykdom eller permisjoner resulterer derfor ofte i forholdsvis store omdisponeringer i budsjettet siden det ofte er nødvendig å engasjere vikar fra et annet sted i landet. Dette gir ofte større omdisponeringer mellom personal- og reisebudsjettet både for prestetjenesten og innenfor trosopplæringen. Foreløpige tall fra Døveprostiets regnskap for 2017 viser et underforbruk på over 1,5 millioner. Dette underforbruket skriver seg i hovedsak fra personalkostnader og skyldes uforventete vakanser og utfordringer i rekruteringen. Samtidig har prostiets budsjett blitt avlastet gjennom eksterne midler til prosjekter.

### *Bemanningsplan for Døvekirken*

Høsten 2012 ble det under budsjettarbeidet oppdaget at Døvekirken hadde for mange stillinger i forhold i forhold til tildelingen sin i begge linjene. Det ble derfor i 2013 satt i gang arbeidet med en ny bemanningsplan i Døveprostiet og etter hvert også i Døvekirkenes fellesråd. I dette ble det tatt hensyn til revisjonen av Døvekirkens kirkepolitiske målsettinger og dens mål om 8 døvemenigheter innen 2019. En ny langsiktig bemanningsplan for de neste 15 til 20 år ble vedtatt for Døveprostiet i 2015 og for fellesrådet i 2016. Bemanningsplanen inneholder i praksis en reduksjon på personalressursene i Døveprostiet fra 17 stillinger utenom trosopplæringsreformen i 2012 til 15 i 2017. For å implementere bemanningsplanen ble stillinger flyttet eller i perioder hold vakant.

## RESSURSER

**SALMER OG POESI PÅ NORSK TEGNSPRÅK**
www.tegnkultur.no Les mer...

**DØVES BLAD**
Menighetsbladet for menighetene i Døvekirken på norsk tegnspråk og norsk Les mer...

**FOR MEDARBEIDERE**
Ressurser for medarbeider i Døvekirken (skjema m.m.) Les mer...

**TEOLOGI**
Om teologi for og på norsk tegnspråk Les mer...

**DIAKONI**
Døvekirkelig arbeid og diakoni Les mer...

**TEGNBIBEL**
Her kommer det bibeltekster på tegnspråk Les mer...

**TIL RÅD OG MØTER**
Les mer...

**TROSOPPLÆRING**
Ressurser til trosopplæring på tegnspråk Les mer...

**LITURGI PÅ TEGNSPRÅK**
www.tengliturgi.no Les mer...

## RESSURSER FOR TROSOPPLÆRINGEN PÅ NORSK TEGNSPRÅK

**TROSOPPLÆRINGENS KJERNTEKSTER**
Tekstoversikten finner du her Les mer...

**DØV / HØRSELSHEMMET KONFIRMANT?**
Konfirmant i Døvekirken - i din døvekirke eller din lokale menighet! Les mer...

**KORSVEI**
konfirmantopplegg i sin tegnspråklige versjon Les mer...

**MIN EGEN KIRKEBOK**
Tegnspråklig versjon Les mer...

**SKATTEJAKTEN**
Et opplegg fra Døves menighet Stavanger og Bibelselskapet Les mer...

**KIRKEROTTENE PÅ SIRKUS**
med tekspråk kjøpes som DVD hos IKO Les mer...

**BIBELTEKSTER**
på norsk tegnspråk Les mer...

Tjenesten i Døveprostiet er en spesialtjeneste som krever spesialkompetanse som i hovedsak må opparbeides i tjenesten. Det tar derfor tid før en ny medarbeider har oppnådd denne kompetansen.

Døveprostiet er et prosti som skiller seg tydelig fra andre prosti. Den er landsdekkende og har oppgaver som ellers ivaretas av andre slik f.eks. som kirkerådet, IKO eller Bibelselskapet. Døveprostiet skal derfor både sikre tjenesten i døvemenighetene men også være i stand til å ivareta nasjonale oppgaver slik som utvikling og oversettelse av liturgier, bibeltekster og undervisnings- og annet materiell. Gjennom effektivisering av driften klarer Døveprostiet dette med bemanningen etter bemanningsplanen. Samtidig er det viktig å sikre denne bemanningsplanen for å kunne ivareta oppdraget.

### *Situasjonen*

2016 var det første året Døveprostiet ikke hadde en egen øremerket tildeling fra departementet. Døvekirken har likevel et eget budsjett som nå finansieres av en andel av tildelingen til Oslo bispedømme. Denne tildelingen var i 2016 på kr. 15.304.000 som tilsvarer en andel på 10,87 % av bispedømmets tildeling per oktober 2015 på kr. 140.800.000. Dette er nedgang fra 11,2% i 2015. I 2015 var døveprostiets tildeling på kr. 14.553.000 mot en samlet tildeling til Oslo bispedømme på kr. 130.109.000. I 2017 er bispedømmets tildeling redusert med 1,4% mens det av døveprostiet kreves at det legges inn en reduksjon på 6,8%.

Over 80% av utgiftene i Døveprostiet er personalutgifter, resten er driftsutgifter. Døveprostiet er et landsdekkende prosti og arbeidsspråket er norsk tegnspråk. Ved vakanser, sykdom o.l. er det som regel ikke mulig å finne vikarer med kort reiseavstand. Dette fører til økte reiseutgifter. Det er derfor slik at reduserte personalutgifter automatisk fører til økte reiseutgifter.

DØVEKIRKEN

Driftskostnadene i Døveprostiet er aktivitetsrelaterte. Dette fører til utfordringer i periodiseringen. Når det mot sommeren kan se ut som om prostiet styrer mot et større underforbruk kan dette etter sommerens og høstens leir snu mot et overforbruk

*Vurdering:*

Oppsummerende er det vår vurdering at systemer, rutiner og kontroll gjennomgående fungerer tilfredsstillende, og at vi i stor grad evner å oppnå fastsatte mål. Det er i inneværende år etablert en større samordning av fellesrådets og døveprostiets økonomi relatert til Døvekirkens satsingsområder og kirkepolitiske målsettinger.

*Tiltak:*

Det jobbes med å kommunisere og styrke Døveprostiets budsjett.

Jevnlige møter med økonomi- og administrasjonsavdelingen i Oslo bispedømme prioriteres og det legges opp til videre proaktiv styring. Månedlig orienteres det om økonomistatus i begge linjene på hovedkontorets stabsmøter.

Arbeidet med å søke eksterne midler utvikles videre.

## 4.3. Økonomisk situasjon i fellesrådet

### *4.3.1. Visjonen*

*Med Jesus Kristus i sentrum skal Døvekirken være nær og tilgjengelig på tegnspråk der døve bor.*

Det innebærer at Døvekirken skal betjene døve i hele landet. Derfor har Døvekirken drevet med aktiv menighetsplanting. I 2012 var det 5 døvemenigheter og når det i 2019 er 8 menigheter skal vi klare å realisere en viktig del av denne visjonen.

### *4.3.2. Den økonomiske situasjonen*

Døvekirken fikk mange ekstraoppgaver pga. reformer i staten og kirken.

### *4.3.3. Bygningene – en av våre utfordringer.*

Døvekirken skal være folkekirke for døve i hele Norge. Derfor er Døvekirken i vekst og har etablert flere menigheter. Noen av dem har allerede fått status som selvstendige menigheter og andre vil få det li løpet av kort tid.

Dette er knyttet til våre 8 kirkepolitiske målsettinger. Mye av dette har vi klart gjennom intern effektivisering og rasjonalisering, men vi er i ferd med å møte grensene i dette. Bevilgingen til Døvekirken har så langt bare blitt prisjustert, men ikke endret seg etter etableringen av nye menigheter i Tromsø, Sandefjord og Kristiansand. I motsetning til vanlige fellesråd har Døvekirkenes fellesråd ingen kommune i ryggen som kan bistå med et skippertak når det det gjelder kirkebygg. Konkret sliter vi med følgende kostnader:

For å realisere Døvekirken i Sandefjord måtte mesteparten finansieres gjennom ordinært banklån og ikke gjennom kommunelån eller OVF. Vi har nå fått deler av lånet over til OVF, dette hjelper på situasjonen.  Vi er i dialog for å kunne øke andelen av lånet over til OVF.

Flere av Døvekirkene har et større etterslep når det gjelder vedlikehold. I 2017 vil situasjonen for taket i Døvekirken i Stavanger være prekær og vi må finne kr. 500.000 for å tette dette taket. Også dette må finansieres gjennom et banklån. I 2018 vil det være et tilsvarende behov for å sikre grunnmurene til Døvekirken i Bergen. På sikt ønsker vi at bygningene avskrives og avskrivingen avsettes i vedlikeholdsfond, og på denne måten kan brukes til å finansiere kontinuerlig vedlikehold enten direkte eller gjennom lån. Til dette trenger vi cirka kr. 450.000 i 2018 og kr. 400.000 i årene etter dette.

Som en del av menighetsetableringen i Kristiansand får vi låne kirke, menighetshus og kontorer.

### *4.3.4. Stab og ressurser*

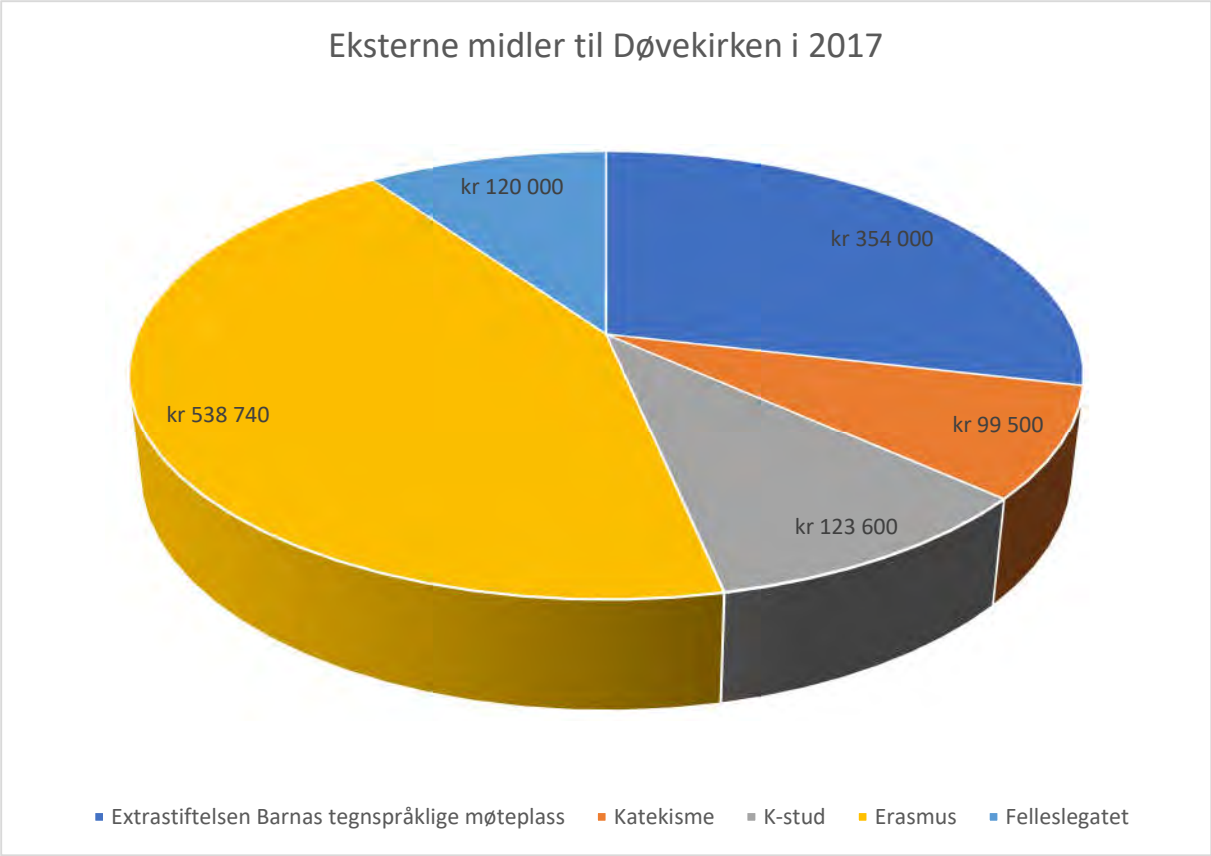
Døvekirken har utarbeidet nye bemanningsplaner. Bemanningsplanen for Døvekirkens fellesråd ble vedtatt i desember 2016 og implementeringen ble satt i gang i 2017. Hovedformålet med dette er effektivisering, større fokus på utadrettet virksomhet og mindre administrasjon. Til dette skal f.eks. antall daglige ledere reduseres fra 4 til 3. Vi byttet regnskapsbyrå til KNIF Regnskap i 2016. Omstillingen kostet noe men gir også betydelige innsparinger.

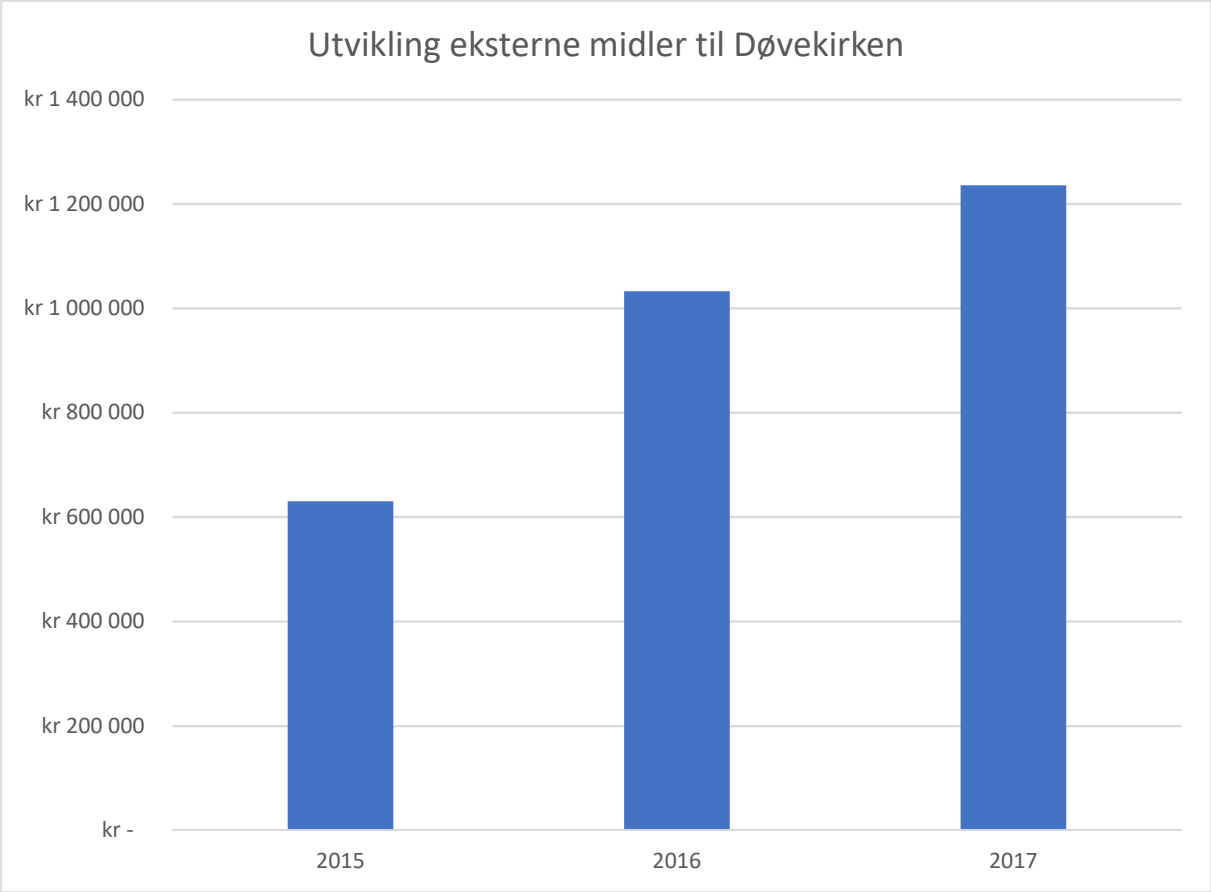
*Vurdering:*

Fellesrådet har store økonomiske utfordringer fordi inntektene ikke har vokst i takt med oppgavene. Vi har satt i verk flere effektiviseringstiltak: Utfasing av fasttelefon. Nyordning av avtalene innenfor internett, strøm, forsikring, mobil, regnskap og reise. Det må jobbes både med å få styrket inntektene og med å effektivisere driften. Effektiviseringen innebærer en flytting av ressurser og oppgaver både mellom menighetene og mellom menighetene og hovedkontoret. Menighetsarbeidet bør prioriteres framfor administrasjon.

*Tiltak:*

Ny bemanningsplan er vedtatt i 2016 og skal implementeres fram til 2019. Det må kontinuerlige jobbes med effektivisering på alle områder av driften.


Eksterne midler til Døvekirken i 2017
kr 120 000
kr 354 000
kr 538 740
kr 99 500
kr 123 600
Extrastiftelsen Barnas tegnspråklige møteplass
Katekisme
K-stud
Erasmus
Felleslegatet


Utvikling eksterne midler til Døvekirken
kr 1 400 000
kr 1 200 000
kr 1 000 000
kr 800 000
kr 600 000
kr 400 000
kr 200 000
kr -
2015
2016
2017

## *4.4. Eksterne midler*

Døvekirken klarer i større grad enn andre prosti og fellesråd å skaffe eksterne midler. Det er helt nødvendig siden Døvekirken har ansvar for oversettelse og utvikling av bibeldeler, liturgier og annet materiell som menigheter er avhengige av. Selv om bare et fåtall av søknadene blir innvilget er Døvekirken likevel avhengig av slike midler for å kunne gjennomføre reformarbeidet sitt og for å kunne gi attraktive tilbud. Prosessen med å søke om støtte og å rapportere bruken av den krever også personelle ressurser. Det er etablert et godt samarbeid både innenfor hovedkontoret og med økonomi- og administrasjonsavdelingen i Oslo bispedømme både når det gjelder søknader om og rapporteringen av slike midler.

Med kr. 1.235.840 skaffet Døvekirken i flere eksterne middler enn i 2016 med kr. 1.032.870:

- Extrastiftelsen kr. 354 000 til prosjektet Barnas tegnspråklige møteplass
- Kirkerådet kr. 99.500 til ungdomskateksime som undervisningsopplegg for tegnspråklige konfirmanter
- EU-programmet Erasmus+: EUR 59 000 (cikra kr. 538 740) til tegnspråklig ungdomsutveksling med Tyskland
- K-Stud: 123 500 som ordinær tilskudd og tilretteleggingstilskudd for aktiviteter i trosopplæringen
- Felleslegatet for døve: kr. 120.000 til barne- og ungdomsarbeid i Døvekirken

Fra 2018 blir det vår europeiske fagorganisasjon IEWG som blir arrangør for ungdomsutvekslingen og Døvekirken har derfor ikke søkt midler fra Erasmus+. Det forventes derfor at totalsummen på eksterne midler blir mindre i 2018 selv om vi fikk innvilget to nye prosjekt fra Extrastiftelsen rett over nyåret i 2018.

# 5. Vurdering av framtidsutsikter

Døvekirken har siden 1893 vært Den norske kirke for døve på tegnspråk. Med etablering av nye menigheter de siste årene består Døvekirken nå av 8 menigheter og enda flere gudstjenestesteder med sokn som dekker hele landet. Døvekirkens mål er å realisere det å være en landsdekkende kirkelig tjeneste for en språklig og kulturell minoritet i Norge.

Det er derfor nødvendig at Døvekirken som fagfellesskap og organisasjon ivaretas i alle kirkens reformer og at den den sikres den nødvendige finansieringen som må til for at den skal kunne utføre sine oppgaver. Døvekirken oppleves som relevant og som viktig premissleverandør og den klarer også i stor grad å integrere døve og døvblinde og døve innvandrere. Oppslutningen og tilbudet er god og økende.

I 2017 er det gjort et betydelig arbeid med å følge opp Døvekirkens kirkepolitiske målsettinger gjennom forordning av gudstjenester, fastsettelse av sokne- og samarbeidsområder, nye hjemmesider og et omfattende arbeid med ny bemanningsplan.

Fram til 2021 skal Døvekirken gjennomføre et omfattende gudstjenestereformarbeid som tok et viktig steg gjennom Oslo biskops godkjenning av Hovedgudstjenesten på tegnspråk 10. desember 2015. I årene frem til 2020 vil kirkelige handlinger, tekstbok og Salme-, poesi- og bønnebok foreligge suksessivt. Dette reformarbeidet krever både finansielle og menneskelige ressurser som må sikres i inneværende periode.

Døvekirken vil i 2018 og årene som kommer ha hovedfokus på følgende tre områder:

1. Et aktivt trosopplæringsarbeid.
2. Et levende gudstjenestearbeid med fokus på forkynnelse og undervisning.
3. Utvikling av bibeloversettelse, liturgier og tegnspråklig materiell for menighetsarbeidet

AMU
Døvekirkenes Fellesråd
Døveprostiet / Oslo Bispedømmeråd

# ÅRSMELDING 2017

## Konstituering

Arbeidsmiljøutvalget har i 2017 bestått av:

1. Arbeidstakersiden ved: Verneombud Dmitry Katsnelson fra fellesrådslinjen og verneombud Berna Martinussen fra bispedømmerådslinjen.
2. Arbeidsgiversiden ved kirkeverge Camilla Høiberg og prost Roar Bredvei.

Leder av AMU har vært prost Roar Bredvei og sekretær har vært verneombud Dmitry Katsnelson fra fellesrådslinjen.

Døvekirkens bedriftshelsetjeneste, Stamina Helse, har vært representert ved Jane Løken. Stamina har vært innkalt til og deltatt på møtene siden AMU i Døvekirken ble opprettet.

**Utvalget har hatt 3 møter og behandlet 21 saker.**

Følgende saker/områder er drøftet og behandlet:

- Reviderte og oppgraderte rutiner for oppfølgning av vernerunderapporter.
    - Metodebeskrivelse for vernerunde og sjekkliste med handlingsplan og oppfølgning er utarbeidet av Stamina Helse ved Jane Løken og godkjent i AMU for bruk på vernerundene i Døvekirken..
- Det er gjennomført vernerunder i halvparten av menighetene i 2017 etter at det har vært gjennomført vernerunder i alle menighetene tidligere år. AMU har også prioritert vernerundene for 1ste halvår 2018.
- AMU har fra 2017 tatt inn «gjennomgangen av kirkebygg og kontorer fra årlige prostebesøk» inn i AMU-møtene. Siden dette gjøres på årlige prostebesøk tenker AMU at dette vil lette vernerundene. På denne måten blir vernerundene nå gjennomføres over en syklus på 2 år.
- AMU har sluttbehandlet «Helhetlig plan for forebygging og prosedyrer ved seksuelle overgrep» før endelig behandling i Døvekirkenes fellesråd etter at Døvekirkenes Fellesråd og døveprostiet har arbeidet med planen gjennom hele 2017. Likeledes er AMU orientert om at det arbeides med kursmateriell kalt «Dobbel sårbarhet» i samarbeid med Samisk kirkeråd og Kirkelig ressurssenter mot vold og seksuelle overgrep.
- Det er gjennomført prostebesøk i alle menighetene der medarbeidersamtaler og tjenestesamtaler er gjennomført. Ved prostebesøkene i 2017 har endringer etter ny bemanningsplan, nye soknegrenser og nye samarbeidsområder blitt tatt opp i samtaler med ansatte i begge linjer. For noen ansatte vil dette føre til endringer knyttet til stillingens arbeidsoppgaver, tjenestested og for noen endring av stillingens

karakter og ansettelsens varighet For å ivareta ansattes medvirkning ble disse samtalene gjennomført ved prostebesøkene to år på rad og bemanningsplanen vil fullt ut implementeres innen 2019.

- Sykefraværet er tatt opp i AMU-møtene og fulgt opp av arbeidsgiver i samarbeid med bedriftshelsetjenesten
- Arbeidsmiljøsatsing i Døvekirken etter Arbeidsplassundersøkelsen 2014/2015.
    - For å bygge en ny og robust arbeidskultur i Døvekirken ble det gjennomført 5 heldagssamlinger for alle ansatte i Døvekirken sommeren og høsten 2015. Det ble gjennom disse samlingene med undervisning og prosess utviklet sentrale verdier for arbeidsmiljøet i Døvekirken kalt ÅKER (Åpenhet, Kvalitet, Engasjement og Respekt).
    - Etter initiativ fra Døvekirkens AMU ble samlingene i 2015 fulgt opp med en 3 dagers medarbeidersamling med samme tema våren 2016. Verdiene ÅKER var sentralt tema for prostebesøkene i 2016 og vil være det i årene som kommer.
    - I tillegg til verdiene ÅKER ble det av alle ansatte utarbeidet kulturtrekk som det var enighet om å styrke og å kvitte seg med.

AMU har oppmuntret til at verdiene tas opp som tema på:

- Årlig prostebesøk i menighetene.
- I de årlige medarbeidersamtalene.
- På årlig ukentlig medarbeidersamlinger
- Og på det årlige Døvekirkenes Fellesmøte.

Dette er gjort i 2017 slik det også ble gjort i 2016.

På denne bakgrunn har AMU tatt opp verdiene ÅKER og hatt fokus på hvordan modne kulturtrekk kan styrkes og hvordan ansatte og frivillige i Døvekirken kan utvikle et språk for å snakke om arbeidsmiljø i staber og i menighet.

- Kurs for verneombud og arbeidsgivere. Da det planlegges nyvalg på verneombud er det tatt opp i AMU å gjenta 3 dagers kurs for verneombud og arbeidsgivere på tegnspråk som ble arrangert ved sist valg av verneombud.

Det er ikke registrert arbeidsulykker i Døvekirken i 2017.

Oslo 09.03.2018

Dmitry Katsnelson

Verneombud (sekretær)

Berna Martinussen (sign.)

Verneombud

Roar Bredvei

Døveprost (leder)

Camilla Høiberg

Kirkeverge



DØVE-KIRKEN

# 6.2. Urevidert regnskap fellesrådet

## DRIFTSREGNSKAP

### Døvekirkenes fellesråd

| | Note | Regnskap 2017 | Budsjett 2017 | Regnskap 2016 |
|---|---|---|---|---|
| **Driftsinntekter og driftskostnader** | | | | |
| Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter | | 188 133 | 191 000 | 47 508 |
| Refusjoner/Overføringer | 3 | 1 979 843 | - | 432 187 |
| Statlige tilskudd | 2 | 11 129 500 | 11 100 000 | 11 030 000 |
| Rammeoverføring/ Tilskudd fra egen komm. | | - | - | - |
| Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler | | 186 851 | 29 000 | 65 307 |
| **SUM DRIFTSINNTEKTER** | | **13 484 327** | **11 320 000** | **11 575 002** |
| Lønn- og sosiale kostnader | 4,11 | 6 476 472 | 5 530 000 | 5 057 781 |
| Kjøp av varer og tjenester | 4 | 4 323 107 | 4 275 000 | 4 142 191 |
| Refusjoner/Overføringer, Merverdiavgift | 3 | 2 077 546 | 1 515 000 | 1 895 555 |
| Tilskudd og gaver | | 205 925 | - | 18 400 |
| **SUM DRIFTSKOSTNADER** | | **13 083 050** | **11 320 000** | **11 113 928** |
| **BRUTTO DRIFTSRESULTAT** | | **401 277** | **-** | **461 075** |
| **Finnansinntekter og kostnader** | | | | |
| Renteinntekt og utbytte | | 11 723 | - | 17 638 |
| Utlån, kjøp av aksjer og andeler | 8 | 22 970 | - | 21 721 |
| Renteutgifter og låneomkostninger | | - | - | 1 639 |
| **NETTO FINANSPOSTER** | | **-11 247** | **-** | **-5 722** |
| Avskrivinger | 5,8 | 44 020 | - | 57 110 |
| Motpost avskrivinger | | -44 020 | - | -57 110 |
| **NETTO DRIFTSRESULTAT** | | **390 030** | **-** | **455 352** |
| **Interne finansieringstransaksjoner** | | | | |
| Bruk av udisponert fra tidl. år (overskudd) | | - | - | - |
| Bruk av disposisjonsfond | | - | - | - |
| Bruk av bundne fond | | - | - | 194 373 |
| **SUM BRUK AV AVSETNINGER** | | **-** | **-** | **194 373** |
| Avsatt til dekning fra tidl. år (underskudd) | | - | - | - |
| Avsatt til disposisjonsfond | | - | - | 150 000 |
| Avsatt til bundne fond | | - | - | 4 804 |
| **SUM AVSETNINGER** | | **-** | **-** | **154 804** |
| Regnskapsmessig mindreforbruk | 10 | 390 030 | - | 494 921 |
| Regnskapsmessig merforbruk | | - | - | - |

# BALANSE

**pr. 31.12.**

## Døvekirkenes fellesråd

| EIENDELER | Note | 2017 | 2016 |
|---|---|---|---|
| **Anleggsmidler** | | | |
| Utstyr, maskiner og transportmidler | 5 | 14 802 | 58 822 |
| Finansielle anleggsmidler | 12 | 179 641 | 156 671 |
| **SUM ANLEGGSMIDLER** | | **194 443** | **215 493** |
| **Omløpsmidler** | | | |
| Kortsiktige omløpsmidler | 3 | 1 098 952 | 749 756 |
| **Sum fordringer** | | **1 098 952** | **749 756** |
| **Bankinnskudd og kontanter** | 9 | **3 072 700** | **2 456 643** |
| **SUM OMLØPSMIDLER** | | **4 171 652** | **3 206 399** |
| **SUM EIENDELER** | | **4 366 095** | **3 421 892** |

| EGENKAPITAL OG GJELD | Note | 2017 | 2016 |
|---|---|---|---|
| **Egenkapital** | | | |
| Disposisjonsfond | 7 | 727 968 | 727 968 |
| Bundne driftsfond | 7 | 111 239 | 111 239 |
| Regnskapsmessig mindreforbruk | 10 | 884 951 | 494 921 |
| Regnskapsmessig merforbruk | | - | - |
| Kapitalkonto | 8 | 194 443 | 215 493 |
| **SUM EGENKAPITAL** | 10 | **1 918 601** | **1 549 621** |
| **Gjeld** | | | |
| **Kortsiktig gjeld** | | | |
| Annen kortsiktig gjeld | 9 | 2 447 494 | 1 872 270 |
| **Sum kortsiktig gjeld** | | **2 447 494** | **1 872 270** |
| **SUM GJELD** | 6 | **2 447 494** | **1 872 270** |
| **SUM EGENKAPITAL OG GJELD** | | **4 366 095** | **3 421 892** |

Oslo, 02.03.2018

Ingrid H. Bodin — Camilla Høiberg

Ingrid Hoff Bodin
Leder i fellesrådet

Camilla Høiberg
Kirkeverge



DØVE-KIRKEN

# Verdier for ansatte i Oslo bispedømmeråd og Døvekirken

**Visjon for kirken i Oslo bispedømme:**

**Mer himmel på jord – Levende, nær og tilgjengelig – med Jesus Kristus i sentrum**

| | |
|---|---|
| **ÅPENHET:**<br>Vi vil ha åpen og tydelig kommunikasjon. | **På vår arbeidsplass betyr det at vi**<br>• verdsetter og fremmer mangfold, meningsutveksling og saklig uenighet<br>• deler relevant informasjon<br>• inntar en lyttende og dialogisk holdning til kollegaer og andre vi møter<br>• gir ros og ærlige og konstruktive tilbakemeldinger<br>• følger rutiner for varsling<br>• er tilgjengelige (konkretiseres lokalt) |
| **KVALITET:**<br>Vi vil være kompetente og oppdaterte medarbeidere innen hver våre fagfelt. | **På vår arbeidsplass betyr det at vi**<br>• løfter blikket og fokuserer på felles verdier, mål og strategier<br>• er profesjonelle, godt forberedt, ryddige og holder det vi lover<br>• stimulerer til faglig, personlig og åndelig utvikling<br>• har avklarte forventninger til hverandre og til utført arbeid<br>• viser vilje til endring og omstilling<br>• tar imot og inkluderer nyansatte på en god måte |
| **ENGASJEMENT:**<br>Vi vil stimulere hverandre til engasjement, refleksjon og utvikling i arbeidet. | **På vår arbeidsplass betyr det at vi**<br>• støtter, oppmuntrer, utfordrer og lærer av hverandre<br>• verdsetter kreativitet, initiativ og skaperglede<br>• gir rom for humor, glede og entusiasme i hverdagen |
| **RESPEKT:**<br>Vi vil anerkjenne alles likeverd gjennom å inkludere, bygge tillit og opptre troverdig. | **På vår arbeidsplass betyr det at vi**<br>• anerkjenner alles likeverd uavhengig av kjønn, legning, alder, funksjonsevne, etnisitet, bakgrunn, språk og kultur<br>• anerkjenner hverandres arbeidsfelt som en del av helheten<br>• respekterer beslutninger som er fattet<br>• har nulltoleranse for mobbing<br>• snakker til hverandre og ikke om hverandre<br>• bidrar til gode arbeidsforhold tilpasset den enkeltes livsfase og helse |

DØVE-KIRKEN

DEN NORSKE KIRKE
Oslo bispedømmeråd

**ÅKER** – *gjennom disse verdiene kan det spire og vokse frem gode arbeidsfellesskap i Oslo bispedømme.*