



ÅRSMELDING 2018



DEN NORSKE KIRKE





INNHOOLD

1. Ledernes beretning: Det gror etter år med gudstjenestereform	4
1.1. Årsmelding for Døvekirken	4
1.2. Et blikk tilbake på 2018	4
Rekruttering, liturgisk kompetanse og enhetlig ledelse i Døvekirken	4
1.3. Blikket framover mot 2019 og årene som kommer	5
2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	7
2.1. Om døvekirken	7
2.2. Hovedtall	7
3. Årets aktiviteter og resultater	8
3.1. Døvekirken som en del av Oslo bispedømme: Mer Himmel på jord	8
3.1.1. Flere deltar i gudstjenesten og møter Gud i fellesskapet	8
3.1.2. Flere søker dåp og Trosopplæring	10
3.1.3. Folkekirken engasjerer seg i samfunnet	12
3.1.4. Flere får lyst til å arbeide i kirken	15
3.2. Døvekirkens kirkepolitiske målsettinger: Visjon og strategi for 2015-2019	19
3.2.1 Om prosessen	19
3.2.2. Konkretisering og vurdering av De kirkepolitiske målsettingene for Døvekirken for 2015-2019	20
4. Økonomisk styring og kontroll i virksomheten	25
4.1. Overordnet vurdering av opplegg for styring/kontroll	25
4.2. Styring og kontroll i Døveprostiet	25
Bemanningsplan for Døvekirken	25
Situasjonen	25
Vurdering:	26
Tiltak:	26
4.3. Økonomisk situasjon i fellesrådet	26
4.3.1. Visjonen	26
4.3.2. Den økonomiske situasjonen	26
4.3.3. Bygningene – en av våre utfordringer	26
4.3.4. Stab og ressurser	27
Tiltak:	27
4.4. Eksterne midler	27
5. Vurdering av framtidsutsikter	28
6. Vedlegg	29
6.1. Årsmelding AMU	29
6.2. Regnskap Døvekirkenes fellesråd	30
6.3. Verdier for medarbeidere i Døvekirken	31



1. Ledernes beretning:

Det gror etter år med gudstjenestereform

1.1. Årsmelding for Døvekirken

Døvekirken er den delen av Den norske kirke som har norsk tegnspråk som menighetens språk. Døvekirken er videre det vi kaller en AV-organisasjon. Den har sin identitet i tegnspråk og i 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, Kirkerådet og Kirkemøtet.

1.2. Et blikk tilbake på 2018

Rekruttering, liturgisk kompetanse og enhetlig ledelse i Døvekirken.

Rekruttering. I Døvekirken er det arbeidet meget intenst og strategisk med hensyn til rekruttering av ansatte. Målsettingen er:

- Rekruttering av døve ansatte i alle stillingskategorier og på alle ledelsesnivå.
- Kompetanseheving i tegnspråk og innen kirkefagene teologi, trosopplæring og diakoni for alle ansatte.
- Utvikling av «tegnspråklig kontekstuell teologi» som en satsing for Døvekirken i årene som kommer.

Samarbeidet som er utviklet med utdanningsinstitusjonene innen tegnspråk og kontekstuell teologi bør formaliseres i tiden som kommer. Målsettingen bør være tilbud om kompetanseutvikling på master og Ph.d. innen fagområdet «tegnspråklig kontekstuell teologi».

Liturgisk kompetanse. I 2018 har Døvekirken hatt fokus på liturgisk opplæring av ansatte og frivillige etter at Døvekirkens første liturgi for hovedgudstjenesten ble godkjent og innført i døvemenighetene. Denne opplæringen vil også fortsette i 2019 etter at Døvekirkens gudstjenestereform i 2018 har oversendt liturgiene for de kirkelige handlingene dåp, konfirmasjon, vigsel og gravferd til godkjenning hos Oslo biskop. Opplæringen kvalitetssikrer at våre ansatte og frivillige gjennomfører liturgiene på den måten de skal. Parallelt er det utviklet liturgier for tidebønner og katekisme for ungdom og voksne og det arbeides intenst med utvikling av salmer og poesi på tegnspråk.

Enhetlig ledelse. Døvekirken oppleves i dag som en organisasjon selv om den i praksis består av døveprostiet og Døvekirkens fellesråd. Døvekirken har over tid ønsket å fremstå som en organisasjon fullt og helt med en tjenestelinje. Det ble derfor i 2017 etablert en prosess med sikte på å søke om et forsøk med enhetlig ledelse for døvekirken slik Kirkemøtet har åpnet opp for og som Kirkerådet over tid har oppfordret Døvekirken til å etablere. Mye ligger til rette for

at Døvekirken bør kunne etablere en enhetlig ledelse både m.h.t. organisasjon og økonomi. Søknadsprosessen ble sluttført i 2018 og ble sendt Kirkerådet 2. juni 2018 etter at søknaden var grundig forankret i organisasjonen.

Som respons på søknaden foreslo Kirkerådet høsten 2018 de nødvendige endringer i Døvekirkenes forskrifter. Disse legges frem for Kirke-møtet i 2019. På denne bakgrunn er målsettingen å etablere forsøksordningen fra 01.01.2020.

1.3. Blikket framover mot 2019 og årene som kommer.



Ingrid Hoff Bodin
LEDER DØVEKIRKENES FELLESRÅD

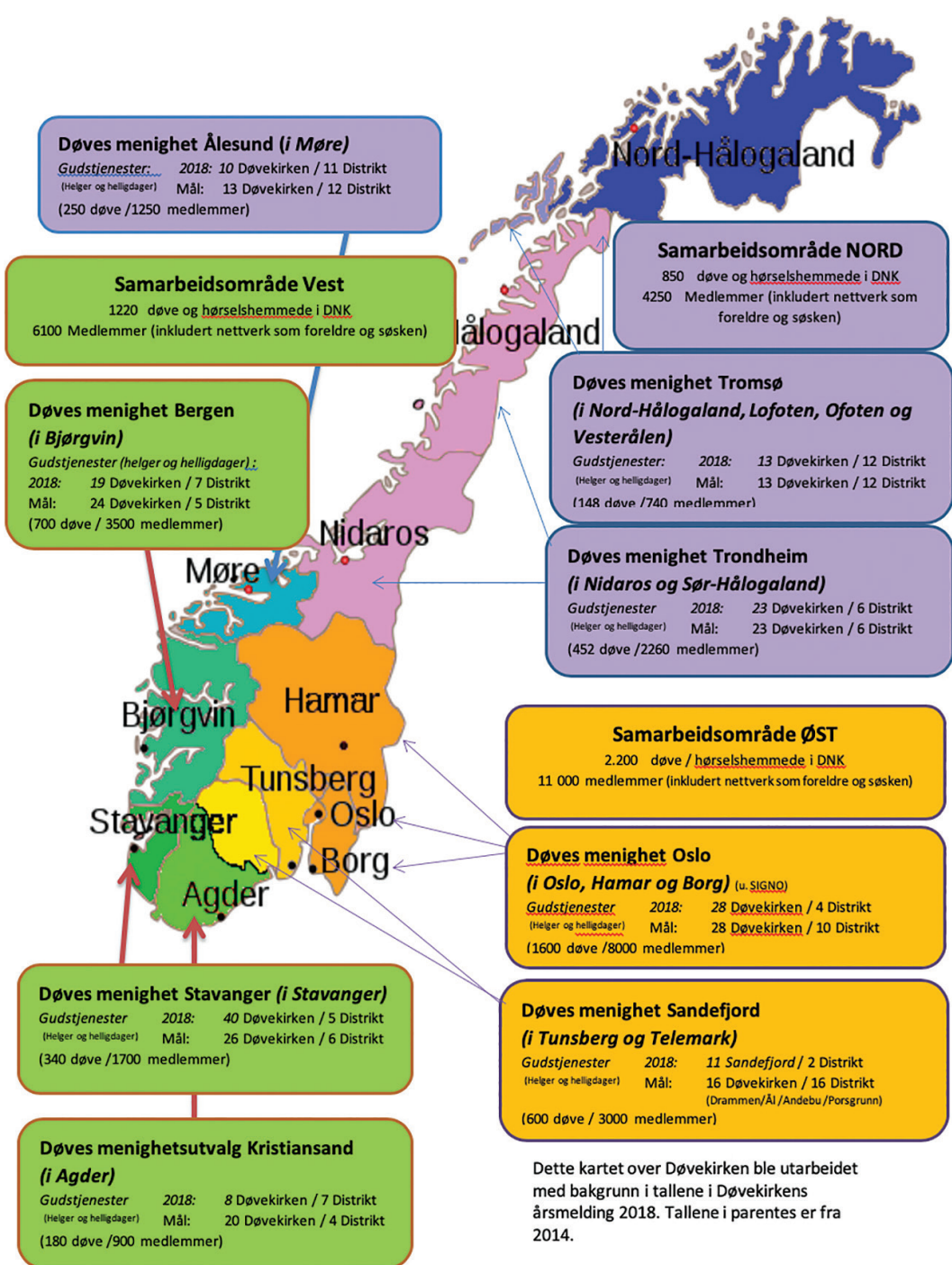
Roar Bredvei
DØVEPROST

Camilla Høyberg
KIRKEVERGE

I 2018 markerte Døvekirken at det var 125 år siden den første døveprest Conrad Svendsen ble utnevnt til døveprest i Kristiania i 1893. Dette var etter at døve i Kristiania utover på 1800-tallet først over lang tid hadde møttes hjemme hos hverandre at det fra døvemiljøet og kirken ble tatt initiativ overfor kongen til utnevnelsen av den første døveprest i Kristiania med en nasjonal tjeneste.

Året etter at Conrad Svendsen ble utnevnt til døveprest solgte Kristiania døveforening sitt foreningslokale for så å kjøpe den første Døvekirken i Norge 4. november 1894. I 2019 vil Døvekirkenes 125 års jubileum markeres stort på ulikt vis. På jubileumsdagen vil det bli en stor markering i Døvekirken i Oslo og søndag 10. november blir dagen feiret med jubileumsgudstjenester i alle de 8 døvekirkenes og døve-menighetene i landet.





Dette kartet over Døvekirken ble utarbeidet med bakgrunn i tallene i Døvekirken's årsmelding 2018. Tallene i parentes er fra 2014.

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.

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

Det er nå syv *døves menighetsråd*. Døvekirkenes fellesråd har vedtatt et åttende menighetsråd i Kristiansand og sendt søknad om dette til Kirkerådet. Disse utgjør *Døvekirkenes fellesmøte* sammen med en representant fra menighetsutvalget. I tillegg er Oslo biskop, Kirkerådet og Døveprosten representert i Døvekirkenes fellesmøte som velger Døvekirkenes fellesråd. Døvekirkenes Fellesråd har en representant fra hver menighet, en representant fra menighetsutvalget, en representant fra fellesrådets ansatte, en representant oppnevnt av Oslo biskop og Døveprosten. Døvekirkenes fellesråd har noen utvidede oppgaver med å «vekke og nære det kristelige liv», og ellers i hovedsak de samme oppgaver som fellesrådene har i Den norske kirke.

2.2. Hovedtall

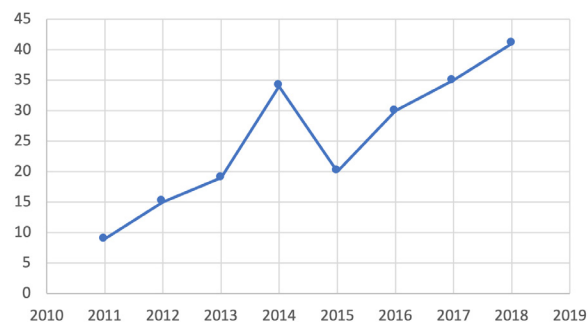
Døvekirkenes målgruppe er 5.400 døve og deres nettverk. Til sammen utgjør dette 25.000 som daglig bruker norsk tegnspråk i Norge. Av dem er i overkant av 20 000 medlemmer i Den norske kirke og Døvekirken. De bor spredt over hele landet og Døvekirken og Den norske kirke samarbeider nasjonalt og i den enkelte «hørende» menighet om betjening av døve og deres nett-

verk. Døvekirken har innarbeidet en naturlig økumenisk profil i sitt arbeid med det resultat at mange døve medlemmer i ulike økumeniske fellesskap deltar aktivt i døvemenighetene.

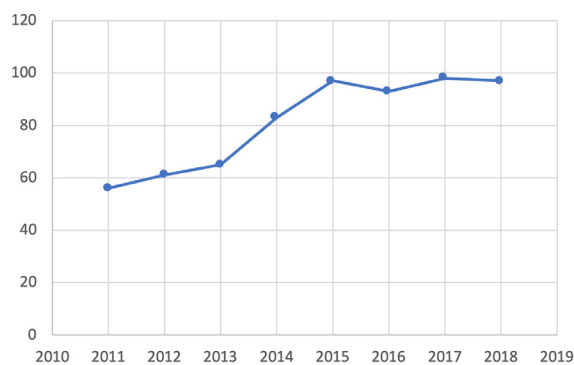
Det er i liten grad migrantmenigheter for døve i Norge, men den enkelte døve migrant deltar ofte i døvemenighetene. Dette gir døvemenighetene en verdifull dimensjon og gir oss god erfaring med å respektere og lære av våre døve brødre og søstre i andre kirkesamfunn.

I 2018 har vi nådd målet om at flere bruker gudstjenestene og flere blir døpt. Med 8.556 gudstjenestedeltakere er det over dobbelt så mange som i 2011. Mens døveprestene døpte 9 barn i 2011, er 41 døpt i 2018. Liturgiske samlinger med diakonal profil er et viktig supplement til gudstjenester i Døvekirken. Vi har hatt en økning til over 200 liturgiske samlinger. Dette betyr en dobling fra 2013.

Dåp totalt



Total kirkelige handlinger



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. Døvekirken som et prosti innen Oslo bispedømme identifiserer seg med disse målene og er med på å påvirke disse gjennom samhandling med Oslo bispedømme. Videre har Døvekirken utviklet og vedtatt sine 8 «Kirkepolitiske målsettinger» som er en kontekstualisering av Oslo bispedømme og Den norske kirkes visjonsdokumenter inn i Døvekirken. Strategidokumentene gjennomgås på årlige prostebesøk i menighetene. Prostebesøkene ble gjennomført i alle døvemenighetene også i 2018.

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
- Vigselse 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 hovedgudstjeneste, 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 tekstboken også skulle oversettes til tegnspråk. Med dette vedtaket i Kirkemøtet fulgte det ikke midler til oversettelsesarbeidet.

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. Derfor har Døvekirken etablert sin egen gudstjenestereform.

Gudstjenesteforordning i Døvekirken.

I februar 2017 ble en ny forordning vedtatt av Oslo biskop, og denne ble videreført i 2018.

Gudstjenestereform i Døvekirken.

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 tegnspråkpoesi og tegnspråksalmer erstatter norske salmer. Alterboken med liturgi foreligger filmet på norsk tegnspråk. I tillegg er det utarbeidet støttmateriell som tar utgangspunkt i Hovedgudstjenesten for Den norske kirke. Det inkluderer en praktisk veiledning, tegnglossing og en autorisert oversettelse til bokmål til bruk for tegnspråktolkene når de stemmetolker.

A

VÅR FAR blikk-↑ M HIMMEL
NAVN DITT HELDIG EVIG
DITT RIKE KOMME-NED
DIN VILJE HIMMEL blikk-↑ nikk
OGSÅ SPRE-UTOVER-JORDA
BRØD ↑ GI I DAG HVER-DAG
blikk-↑ MINE SYNDER DU ↑ TILGI
SYNDER flathånd+distribusjon fra v til h, nikk
JEG TILGI +distribusjon nikk
OND kropp vendes mot venstre BLI-TRUKKET-
MOT fortvilt ansikt NEI rist
DYTTE-UNNA-OND, LEDE-MOT-DEG↑ nikk
RIKE flathender opp, og ut til hver side
HIMMEL, MAKT, ÆRE DIN.

AMEN

I 2018 har det vært fokus på ferdigstilling av tegnspråklige liturgier for de kirkelige handlinger. Liturgiene for dåp, konfirmasjon, bryllup og begravelse er oversendt Oslo biskop til godkjenning.

Kurs i liturgi. I 2018 ble det gjennomført ett ukes kurs i liturgi for alle ansatte i Døvekirken og ett ukes kurs for ansatte og frivillige i døvemenighetene. Disse to ukene vil også fortsette som hele ukeskurs i uke 12 og uke 26 i 2019 for å heve den liturgiske kompetansen og kvaliteten i praktiseringen av tidebønner, gudstjenester og kirkelige handlinger i alle døvemenighetene.

3.1.1.2. Forordnede gudstjenester

Døvekirken sine ekspansive forordning av gudstjenester basert på Døvekirken sine nye bemanningsplan tilsier en jevn vekst i antall gudstjenester og liturgiske samlinger i alle døvemenighetene i årene som kommer.

Statistikken for 2018 viser at antall gudstjenester og oppslutningen er meget høy med økning på antall gudstjenester på tross av vakanser i to menigheter i 2018. Dette skyldes innsatsen av både ansatte og frivillige og at Oslo biskop gav 3 teologistudenter og en lek gudstjenesteleder fullmakter til å vikariere i døvemenighetene i 2018.



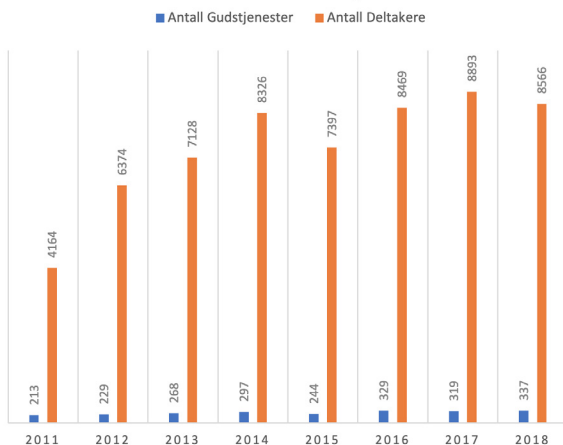
Vurdering:

Døvekirken sine fokus over lang tid knyttet til utvikling av tidebønner, liturgier, poesi og bønner ser vi nå har utviklet seg til et engasjement og entusiasme for menighetenes gudstjeneste og liturgiske liv. Det er gledelig og en frukt av et målrettet arbeid over tid og like mye frukt av kirkens budskap om at der man sår skal det høstes. Mange døve snakker om og gleder seg over dette.

Denne entusiasmen virker også sammen med de ønskede mer kirkepolitiske uttrykte målene om økt antall gudstjenester, kirkelige handlinger, tidebønner og tilstedeværelse «i hele landet» som også innbefatter distriktene rundt døvekirken.



GUDSTJENESTER I DØVEKIRKEN



Tiltak:

Døvekirkenes gudstjenestereform er i hovedsak finansiert gjennom prostiets og fellesrådets egne midler og budsjetter. I tillegg har døveprostiet over tid søkt betydelige eksterne midler i størrelsesorden 1 million årlig gjennom nå mange år. Det bør arbeides med å sikre finansiering også fra andre kilder til sentrale oppgaver som utarbeidelse av liturgier og annet materiell som ellers finansieres på bokmål og nynorsk. Her vil Oslo bispedømmeråd og Kirkerådet utfordres av Døvekirken i tiden som kommer.

3.1.2. Flere søker dåp og Trosopplæring

Trosopplæringen er en integrert del av menighetsarbeidet i alle menigheter. Den er forankret i lokale trosopplæringsplaner som igjen er del av «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.

I 2018 har vi deltatt på en ungdomsutveksling i Danmark for ungdommer mellom 14 og 30 i regi av det europeiske døvekirkelige fellesskap IEWG i samarbeid med Døvekirken i Tyskland. Fra 2019 har Døvekirken etablert en egen sommerleir fra 13 – 17 år da utvekslingsleiren oppleves å ha et vel vidt alderspenn fra 14 – 30 år. De over 17 kan fortsatt delta på utvekslingsleiren.

3.1.2.2. Planarbeid

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

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

I 2018 har vi jobbet med revidering av lokale trosopplæringsplaner der vi har drøftet nasjonale og lokale tiltak, der 15 tiltak er felles for alle døvemenighetene. Disse menighetene kan i tillegg også ha lokale tiltak. Planene blir oversendt Oslo biskop til godkjenning 1. april 2019.

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 2018. Det er gledelig og frukt av et langt og møysommelig arbeid. 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. Vi ser frem til Oslo biskops godkjenning av kirkelige handlinger på norsk tegnspråk i 2019.

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-åringene 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 som ferdigstilles tidlig i 2019. I denne forbindelse er det også utviklet en bønneapp som ble lagt ut sent i 2018. Dette er begynnelsen på det som senere vil danne grunnlag for et nettbasert konfirmantopplegg. Fra før er det 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.





Tiltak:

I 2019 vil vi følge opp de godkjente lokale trosopp-læringsplanene og videreføre materiellutviklingen. Vi har også etablert et nytt fellestiltak: *Soul Children Sign*. Dette er et tegnspråkcor for barn og unge i alderen 10-17 år og gjennomføres med helgesamlinger.

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
 - o Stavangermodellen er en modell utviklet i Stavanger der Døves menighet Stavanger er en av flere aktører i dette samarbeidet. Målsettingen er å styrke samarbeidet mellom alle parter i døvemiljøet for å styrke barn og unges oppvekstvilkår. Stavangermodellen har blitt en modell for alle døvemenighetene i Norge.

o Lavterskeltorsdag er et lignende konsept som Stavangermodellen, men har ungdom og voksne som trenger kontakt med kirken, NAV og behandlingsapparatet som målgruppe. Uten forhåndsavtale kan alle hver torsdag mellom 13:00 – 15:00 få en konsultasjon med psykolog, arbeidsveileder, prest eller diakon. Før og etter dette tidsrommet er det i Døves menighet Oslo etablert en lavterskelcafe.

o «Deaf Space», «Safe Space» og Universell tilrettelegging. Døvekirken har i 2017 og 2018 samarbeidet nært med Oslo bispedømmes kirkefagavdeling ved Knut Erik Tveit og KA/Kirkerådet ved Oddbjørn Sørmoen om universell tilrettelegging generelt og tilrettelegging av kirkens rom og budskap til døve og døvblinde spesielt. De har på sin side utfordret alle de største kunst- og kulturinstitusjonene i Norge til et samarbeid om universell tilrettelegging. Det er meget inspirerende for oss å være med på dette store prosjektet der Den norske kirke virkelig er en motor. Døvekirken prioriterer dette samarbeidet også i fortsettelsen.

Signo

Stiftelsen Signo er en selvstendig, diakonal stiftelse innen Den norske kirke/Døvekirken og gir et tegnspråklige tilbud til døve, hørselshemmede og døvblinde. Signo ble grunnlagt som «Hjemmet for Døve» av den første norske døvepresten Conrad Svendsen i 1898, fem år etter at han ble utnevnt til døveprest i Krisitania.

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

Økumenisk samarbeid

I døvemenighetene er det flere innvandrere både som medarbeidere og frivillige.

- Døvekirken har samarbeidet med Det norske misjonsselskap (NMS) gjennom over 50 år om døveskoler, speiderarbeid, døvepresttjeneste og menighetsetablering. Likeledes samarbeid med et NMS-prosjekt i Kamerun. Døvekirkens misjonsarbeid er etablert i en egen misjonskomite der alle døvemenighetene er representert. Misjonsengasjementet er og har alltid vært stort i Døvekirken. Representanter fra døvemenighetene i Norge er jevnlig på besøk i Madagaskar og vi har et utvekslingsprogram for døve ungdommer.

I 2018 kan vi nevne følgende:

- o Døvekirkenes Fellesmøte i Stavanger i 2018 hadde misjon som hovedtema der ungdom fra Madagaskar og ungdom fra Norge fortalte om sine erfaringer fra gjensidig utveksling til Madagaskar og Norge.
- o Gjennom skoleåret 17/18 var to døve ungdommer på utveksling til Norge der de også hadde lengre praksisperioder i flere av døvemenighetene i Norge. Møte med døve fra Madagaskar gjør alltid stort inntrykk og disse jevnlig

besøkene har gjennom mange år etablert sterke bånd mellom døvemenighetene og døvemiljøet og kirken på Madagaskar. Andre organisasjoner innen døvemiljøet har også etablert samarbeid med døve på Madagaskar.



- **Det europeiske døvekirkelige fellesskap IEWG.** Døvekirkene i Europa er organisert i en egen organisasjon som i hovedsak arrangerer en faglig konferanse hvert annet år for ansatte og frivillige og en årlig ungdomsleir. Utover dette er dette også et fellesskap som har til hensikt å etablere samarbeid og styrke nettverket mellom det døvekirkelige arbeid i Europa og medvirke til økumenisk samarbeid. Ved konferansene deltar alltid et betydelig antall representanter fra kirker utenfor Europa. For tiden er det Døvekirken i Norge ved døvepresten som er den valgte leder for organisasjonens styre (www.deaf-iewg.org).
- **Samarbeid med de lingvistiske utdanningsinstitusjonene og Bibelselskapet i Norge og i Etiopia.** Døvekirken i Norge har et fruktbart samarbeid på mange plan med utdanningsinstitusjonene innen tegnspråk ved NTNU, UiO og OsloMet. Dette samarbeidet har vært helt avgjørende blant annet for Døvekirkens gudstjenestereform og bibeloversettelse til norsk tegnspråk.



Disse lingvistiske universitetsmiljøene i Norge har også over tid vært med på å bygge opp tegnspråk som fag ved Universitetet i Addis Abeba, Etiopia (AAU). I den anledning har de invitert Døvekirken til å bli kjent med forskere og studenter ved universitetet. Døvekirken og Bibelselskapet i Norge har nå etablert en dialog mellom dette tegnspråklingvistiske forskningsmiljøet og Bibelselskapet i Etiopia. Vi tror denne modellen i Etiopia kan bli en modell for et samarbeid mellom bibelselskapet og tegnspråklige miljøer også i andre land i Afrika og ellers i verden. Vi i Døvekirken i Norge er med på og vil fortsette å dele fra våre erfaringer knyttet til bibeloversettelse og liturgisk utvikling på tegnspråk.

Døvekirken som kulturell aktør i døvesamfunnet

Døvekirken er en viktig kulturell aktør i døvesamfunnet, men samtidig også en ambassadør for døvesamfunnet inn i kirken. Gjennom gudstjenestereformen er Døvekirken er pådriver for utviklingen av nye tegnspråkbønner, tegnspråkpoesier og tegnspråksalmer. Vi har arrangert workshop med ansatte og frivillige der vi har hatt som mål å motivere til nye forfattere av tegnspråktekster.

Flere av døvemeninghetene samarbeider med de lokale døveforeningene, frivillighetsentraler for døve, idrettsforeninger og skoler om kulturelle innslag. For eksempel blir kirkerommet flere steder brukt til kulturaktiviteter i samarbeid med ulike aktører fra døvesamfunnet. I Trondheim var vi for eksempel med på Kultur natt.

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.

I 2018 feiret Oslo døveforening både sitt 120-årsjubileum og kulturdagene, og vi hadde æren av å ha jubileumsgudstjenesten i Slottskapellet.

3.1.3.2. Engasjement i menighetene

Kirkevalget i 2015 skapte mye engasjement i menighetene. Døvekirken 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»

AV-organisasjon og menighetsrådsvalg

Døvekirken er som sagt en AV-organisasjon. Målet er at døve fremstår som «herrer 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 forkant av valget i 2019 har Døvekirken og Kirkerådet jobbet sammen om en revisjon av valgordningen som i større grad tar hensyn til at Døvekirken nå er landsdekkende.

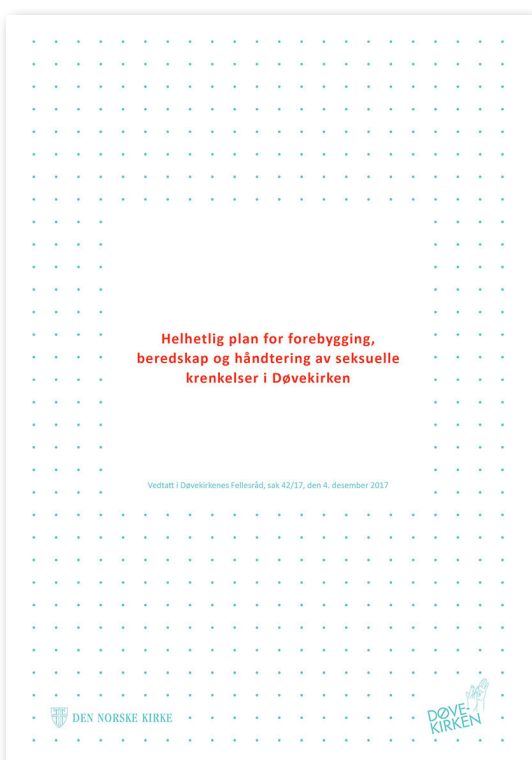
Alle menigheter i Døvekirken har en helhetlig menighetsplan som gjennomgås under de årlige prostebesøkene og som inkluderer en plan for menighetens diakonale engasjement.

Diakonale menigheter

Som spesialmenigheter har Døvekirken et bredt diakonalt tilbud. Døvekirken 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 minst

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.

På Døvekirkenes Fellesmøte i Stavanger 2. juni 2018 ble «Helhetlig plan for forebygging, beredskap og håndtering av seksuelle krenkelser i Døvekirken» lagt frem og underskrevet. Dette var et planarbeid igangsatt av Døvekirkenes Fellesråd. Gjennom ett års samarbeid mellom et utvalg oppnevnt av Døvekirken og Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep ble planen utviklet. Den ble videre forankret i AMU, kontaktmøter og vedtatt av Døvekirkenes fellesråd.



Vurdering:

Døvekirken er sterkt engasjert i samfunnet og er en sentral aktør i døvesamfunnet. Det er gledelig at Døvekirken gjennom «Stavangermodellen», «Lavterkseltorsdag» og en mengde annet arbeid gjør seg gjeldende som en samfunnsaktør.

Tiltak:

Menighetene utfordres til å holde Døvekirken åpen flere dager og at det gjøres bedre kjent. I 2019 må det settes stort fokus på kirkevalget i 2019.

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.

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 2018 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 for å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler.

Døvekirken er en arbeidsplass der to kulturer møtes: den tegnspråklige døvekulturen og den talespråklige norske kulturen.

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 2018. 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 verdiene. ÅKER har også blitt lagt til grunn for medarbeidersamtalene med ansatte.

<p>ÅPENHET: Vi vil ha åpen og tydelig kommunikasjon.</p>	<p>På vår arbeidsplass betyr det at vi</p> <ul style="list-style-type: none"> • verdsetter og fremmer mangfold, meningsutveksling og saklig uenighet • deler relevant informasjon • inntar en lyttende og dialogisk holdning til kollegaer og andre vi møter • gir ros og ærlige og konstruktive tilbakemeldinger • følger rutiner for varsling • er tilgjengelige (konkretiseres lokalt)
<p>KVALITET: Vi vil være kompetente og oppdaterte medarbeidere innen hver våre fagfelt.</p>	<p>På vår arbeidsplass betyr det at vi</p> <ul style="list-style-type: none"> • løfter blikket og fokuserer på felles verdier, mål og strategier • er profesjonelle, godt forberedt, ryddige og holder det vi lover • stimulerer til faglig, personlig og åndelig utvikling • har avklarte forventninger til hverandre og til utført arbeid • viser vilje til endring og omstilling • tar imot og inkluderer nyansatte på en god måte
<p>ENGASJEMENT: Vi vil stimulere hverandre til engasjement, refleksjon og utvikling i arbeidet.</p>	<p>På vår arbeidsplass betyr det at vi</p> <ul style="list-style-type: none"> • støtter, oppmuntrer, utfordrer og lærer av hverandre • verdsetter kreativitet, initiativ og skaperglede • gir rom for humor, glede og entusiasme i hverdagen
<p>RESPEKT: Vi vil anerkjenne alles likeverd gjennom å inkludere, bygge tillit og opptre troverdig.</p>	<p>På vår arbeidsplass betyr det at vi</p> <ul style="list-style-type: none"> • anerkjenner alles likeverd uavhengig av kjønn, legning, alder, funksjonsevne, etnisitet, bakgrunn, språk og kultur • anerkjenner hverandres arbeidsfelt som en del av helheten • respekterer beslutninger som er fattet • har nulltoleranse for mobbing • snakker til hverandre og ikke om hverandre • bidrar til gode arbeidsforhold tilpasset den enkeltes livsfase og helse

De nye arbeidstidsbestemmelsene har i Døvekirken ført til at alle ansatte nå har likere arbeidstidsrammer for sine tjenester. Vi har så langt klart 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. Flere tar også master i kirkelig undervisning ved MF vitenskapelige høgskole.

Ansatte i fellesrådet gjennomfører videreutdanning i personaledelse.

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. 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 Døvekirkenes faglige fellesskap. Det viser seg at dette arbeidet er grunnleggende for å sikre rekrutteringen til kirkelig tjeneste. Vi åpner også opp for at søkere kan kombinere stillinger i prostelinjen og fellesrådlinjen, slik at disse får engasjement hos oss i større stillinger.

Mens det i 2016 var god søkning til stillinger i Døvekirken opplevde vi i 2017 og 2018 få søkere til prestestillingene i Ålesund og Trondheim. På kort sikt er vi nå i den situasjonen at det er 3 tegnspråklige som innen kort tid vil fullføre sine teologistudier. Oslo biskop gav dem og en lek gudstjenesteleder fullmakter i 2018 slik at de kan fungere som vikarer. Dette har vært til stor glede for menighetene og forhåpentlig også for studentene selv. På lengre sikt må det tenkes radikalt nytt for å rekruttere nye studenter til tjeneste i Døvekirken. 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. Videre bør det etableres et formelt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner innen tegnspråk og kontekstuell teologi for å utvikle fagmiljøet i Døvekirken.

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.

I KA sin veiledning til arbeidstidsavtalen foreslås det at det brukes lederavtalen for døveprester. Dette bør vurderes.

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 slik det nå er gjort over tid. Oslo bispedømme sine verdier åpenhet, kvalitet, engasjement og respekt (ÅKER) gis fokus på alle samlinger i Døvekirken blant ansatte og blant frivillige. Vi opplever at ansatte og frivillige på denne måten er i ferd med å etablere et aktivt språk for å snakke om arbeidsmiljøet og relasjonen mellom frivillige og stab.

Kompetanseutvikling på alle plan både blant ansatte og frivillige tror vi er med på at flere får lyst til å jobbe i kirken.

Økonomien og statens effektiviseringskrav gir større utfordringer. De siste 8 årene har Døvekirken opplevd en reduksjon i bemanningen til tross for økt aktivitet.

Vi har også utfordringer med hensyn til tolke-dekkingen for våre ansatte. NAV tolketjeneste har omdefinert hva som dekkes av dem når det gjelder tolking av våre gudstjenester og kirkelige handlinger. Dette medfører at for eksempel hørende familiemedlemmer blir ikke inkludert i våre gudstjenester og kirkelige handlinger. Dersom vi vil at disse skal inkluderes, så må vi selv dekke tolking under gudstjenestene og kirkelige handlinger. Vi arbeider med å få NAV tolketjeneste til å omgjøre sin tolkning av regelverket.

Tiltak:

Arbeidet med kompetanseheving og forbedring av arbeidsmiljøet må fortsette og bli en naturlig del av Døvekirkenes kontinuerlige arbeid. For kompetansehevingen bør det også søkes om ekstern finansiering for å unngå belastninger på budsjettene. Arbeidet med å motivere nye ungdommer til å ta kirkelig utdanning bør intensiveres i tiden som nå kommer. Bemanningsplanene skal etter planen være ferdig implementert i 2019.

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. Døvekirkenes 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.



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

Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
1. KIRKEN ER DER DØVE ER SAMLET 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 annen hver 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.	Forordningen har ført til økt antall gudstjenester og gudstjenestedeltagere.	Døvekirkenes fellesråd sin søknad om etablering av menighet i Kristiansand godkjennes av Kirkerådet.
	Minst et fast gudstjenestested i hvert bispedømme i tillegg til døvekirken med regelmessige gudstjenester minst 3. hver måned dvs. minst 4 gudstjenester i året.	Nyetablering og økning av gudstjenesteanallet.	3 menigheter har minst et slikt gudstjenestested ved siden av Døvekirken eller har avtaler om det i 2019.	Oppfølging av gudstjenesteforordningen og kursing i kirkelige handlinger for frivillige og ansatte.
	Mer effektiv bruk av personalressursene dvs. f.eks. prester bør ha minst 24 gudstjenester i helger og på helligdager årlig.	Økning	Personalsamtaler Flere medliturgstillinger etablert.	Implementering av bemanningsplanene.
	En døveprest som følger opp tjenesten i hvert bispedømme (kontaktprest).	Etablering av kontaktprester gjennom endring av stillinger.	Jevnlige møter med bispedømmene under prostebesøkene.	Styrke båndene til Oslo bispedømme og alle bispedømmene i forbindelse med jubileumsfeiringen i Oslo og i alle døvemenighetene.
	En trosopplærer/-kateket som følger opp trosopplæringen i hvert bispedømme (kontakttrosopplærer/-kateket).	Etablering	Etablert i Møre og Tunsberg/Telemark.	Etableres i Agder.

Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
2. OPPFØLGING AV DØVE I DERES LOKALE HØRENDE MENIGHETER 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	På plass i noen bispedømmer.	Bruke jubileet til å utfordre det enkelte bispedømmet til å ha lokale målsettinger for samarbeidet med Døvekirken.
	Etablere kontakt og samarbeid mellom lokale hørende menigheter, Norges Døveforbund med døveforeningene og Døvekirken.	Etablering	På plass i noen menigheter, særlig i Stavanger.	Bruke jubileet til å etablere dette samarbeidet.
	Etablere tilbud for døve f.eks. «nettkonfirmant» som fjernundervisning.	Prosjekt etter gudstjenestereformen, dvs. 2018-2019.	Ny app «Bønner for konfirmanter og andre» og Ungdomskatekismen.	Videreutvikle ungdomskatekismen til «nettkonfirmant».
	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.

Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
3. BIBELEN PÅ TEGNSPRÅK 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.	Egen og eksternt finansiering.	Døvekirkens tekstbok oversettes som del av gudstjenestereformen, primært kirkelige handlinger.	Oversettelse av resten av tekstboken.



Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
4. GUDSTJENESTEREFORM I DØVEKIRKEN Døvekirken fikk sin høymesseliturgi i 1995. I samspill med den norske kirkes gudstjenestereform må Døvekirken utvikles. I tillegg til høymessen må det utarbeides dåps-, konfirmasjons-, vigselferds-, 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 2020.	Kirkelige handlinger oversendt Oslo biskop for godkjenning.	Implementering av og opplæring i kirkelige handlinger.
	Tekstbok	Finansiering er sikret ut 2019.	Teksttrekkene er godkjent og oversettelse satt i gang.	Oversettelse.
	Poesi- og salmebok	Finansiering må sikres ut 2020.	Innsamling, utvikling og systematisering av salmer, bønner og poesier	Utvikling av flere salmer og poesier.
	Kontinuerlig utvikling av gudstjenestelivet.	Etablering av gudstjenestevalg for prostiet.	Videreutvikling og nye opptak av enkelte ledd i hovedgudstjenesten. Kirkelige handlinger er oversendt til godkjenning.	Utvikling av utkast til flere alternativ i menighetene.

Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
5. KIRKENS REFORMER OG PLANER. Døvekirken skal ha aktivt, mangfoldig og hyppig gudstjeneste- og menighetsliv. Trosopp-læringsreformen, gudstjenestereformen, diakonireformen, kunst i kirken, demokrati-reformen m.m. skal også gjelde i døvekirken.	Helhetlig menighetsplan etter mal fra kirkerådet som inkluderer trosopp-læring, diakoni, misjon, kunst/kultur og tegnspråkhandlingsplan brukes i menighetene.	<p>Evalueres en gang i året, og revideres en gang per menighetsperiode.</p> <p>Opptaksutstyr og rutiner for tegnspråklige sakspapirer.</p>	Planene gjennomgås under proste-besøkene.	Igangsetting av revidering.
	Det bør fremmes kandidater til menighetsrådsvalg fra distriktene innenfor hver døvemenighet. Kirkevalget må gjennomføres ved alle faste gudstjenestesteder.	<p>Gjennomføring ved kirkevalg 2019.</p> <p>Reisekostnader.</p>	Forberedelser til valget. Møte med Kirkerådet om tegnspråklig valg bok.	<p>Oversette deler av valg boka til norsk tegnspråk.</p> <p>Forberedelser og gjennomføring av valget.</p>

5. KIRKENS REFORMER OG PLANER. Døvekirken skal ha aktivt, mangfoldig og hyppig gudstjeneste- og menighetsliv. Trosopp-læringsreformen, gudstjeneste-reformen, diakoni-reformen, kunst i kirken, demokrati-reformen m.m. skal også gjelde i døvekirken.	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.

Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
6. IVARETAKELSE AV KOMPETANSE OG DEN FAGLIGE FORANKRINGEN PÅ DEN DØVEKIRKELIGE TJENESTE 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 høyskole/universitet (f.eks. HiST/MF).	Etablering av flere kurs og studieopplegg, videreutvikling av etterutdanningsopplegg. Kompetanseplaner.	Godt etterutdanningsopplegg.	Arbeid med nye utdanningsløp, også master og Ph.d.
	Flere døve studenter i kirkelige og andre relevante fag.	Rekruttering og oppfølging av flere nye studenter.	Flere studenter tar kirkelig utdanning og får et veilednings-tilbud fra Døvekirken.	Informasjon om kirkelig utdanning på leir og i menighetene.
	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.



Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
7. BEREDSKAP-SORDNING FOR DØVEPROSTIET Opprette beredskapsordninger for døveprostiet.	Etablering av beredskapsordninger og rutiner for både presteberedskap og kriseberedskap.	Etablering	Kriseberedskap. Ingen beredskapsordning utover dette.	Tas opp i styrings-samtalene.

Hovedmål	Delmål	Behov/Milepæler	Vurdering for 2018	Tiltak for 2019
8. MEDIA Målet er jevnlig gudstjenester og andakter på nett og TV. Døvekirken hjemmesider må videreutvikles til en tospråklig hjemmeside (norsk tegnspråk og primært bokmål). Det skal være informasjon på norsk tegnspråk på Den norske kirkes hjemmesider. Dette skal inkludere informasjon om Døvekirken tjenester.	Tre tegnspråklige gudstjenester i året (jul, påske, pinse) på NRK. 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. Samarbeid med NRK om to nye gudstjenester på TV.	Flere gudstjenester og andakter blir tatt opp.	Etablering av rutiner for opptak og publisering.
	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. Hjemmeside med tospråklig 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. Bevisstgjøring og rutiner i bispedømmene og de sentrale råd.	Ikke på plass	Tas opp i styrings-samtale og et brev til bispedømmene.
	Døves blad skal være tospråklig.	Flere bidrag på norsk tegnspråk.	Andakter og leder er tilgjengelig på norsk tegnspråk. De fleste artiklene legges ut på tegnspråk.	Alle artikler legges ut på tegnspråk.
	Bedre integrasjon mot kalenderverktøy og sosiale medier.	Integrering av modulene som del av it-satsing i kirken.	Noe opplæring av menighetene i bruk av verktøyene.	Videre opplæring og oppfølging.

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 er kirkerådet som utøver styringsretten overfor Døvekirkenes fellesråd.

4.2. Styring og kontroll i Døveprostiet

Om lag 80 % av kostnadene i Døveprostiet er personalrelaterte kostnader. Endringer i personalkostnadene f.eks. gjennom vakanser, sykdom eller permisjoner kan medføre omdisponeringer og økte kostnader på reisebudsjettet på grunn av bruk av vikarer fra andre deler av landet. Foreløpige tall fra Døveprostiets regnskap for 2018 viser et mindreforbruk på om lag 400.000.- kroner. Dette mindreforbruket skriver seg i hovedsak fra personalkostnader og skyldes vakanser. Samtidig har prostiets budsjett blitt avlastet gjennom betydelige eksterne midler til prosjekter.

Bemanningsplan for Døvekirken

Høsten 2012 ble det under budsjettarbeidet oppdaget at Døvekirken hadde for mange stillinger 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 trosopp-læringsreformen i 2012 til 15 i 2017. For å implementere bemanningsplanen ble stillinger flyttet eller i perioder holdt vakant.

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 på et høyt faglig nivå. 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

Om lag 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 krevende å finne vikarer med kort reiseavstand. Dette fører til økte reiseutgifter. Det er derfor slik at reduserte personalutgifter automatisk fører til økte reiseutgifter.

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 mindreforbruk kan dette etter sommerens og høstens leir snu mot et merforbruk.



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 Døvekirkenes 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 må hele tiden vurderes i forhold til kapasitet til å følge opp prosjektene.

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 døve-menigheter 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 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 begynner å bli eldre, og har da et større behov for vedlikehold. I 2018 har vi byttet taket på døvekirken i Stavanger finansiert av eksterne midler, og i Bergen har vi utført flomsikring samt drenering på kirken. I Sandefjord hadde vi lekkasje i taket og det ble utført midlertidige reparasjoner. Taket der må skiftes ut i 2019. På sikt ønsker vi at bygningene avskrives og avskrivningen avsettes i vedlikeholdsfond, og på denne måten kan brukes til å finansiere kontinuerlig vedlikehold enten direkte eller gjennom lån.

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. I denne forbindelse har vi for eksempel vedtatt å gå fra orgelmusikk over til tegnspråklige salmer og poesi i samråd med de nye liturgiene på norsk tegnspråk. Vi har dermed redusert f.eks. antall daglige ledere fra 4 til 3 og antall organister. Samtidig har vi økt med to medliturgstillinger i tråd med bemanningsplanen.

Vi byttet regnskapsbyrå til KNIF Regnskap i 2017. Omstillingen kostet noe, men vi opplevde i 2018 at barnesykdømmene er borte og vi ser nå betydelige innsparinger.

Vurdering:

Fellessrådet har store økonomiske utfordringer fordi inntektene ikke har vokst i takt med oppgavene. Vi har satt i verk flere effektiviserings tiltak: 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 kontinuerlig jobbes med effektivisering på alle områder av driften.

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.

Fra 2018 blir det vår europeiske fagorganisasjon IEWG som blir arrangør for ungdomsutvekslingen og Døvekirken har derfor ikke søkt midler fra Erasmus+. Det er derfor totalsummen på eksterne midler blir mindre 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. Døvekirkenes 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 fagfelleskap og organisasjon ivaretas i alle kirkens reformer og at 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.

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 Bønne-, salme, og poesibok foreligge suksessivt. Dette reformarbeidet krever både finansielle og menneskelige ressurser som må sikres i inneværende periode.

Døvekirken vil i 2019 og årene som kommer ha hovedfokus på levende menigheter gjennom følgende seks områder:

1. Et aktivt trosopplæringsarbeid.
2. Et levende gudstjenestearbeid med fokus på forkynnelse og undervisning.
3. Frivillighet.
4. Utvikling av bibeloversettelse, liturgier og tegnspråklig materiell for menighetsarbeidet.
5. Utvikling av tegnspråklig kontekstuell teologi.
6. Enhetlig ledelse.

6. Vedlegg

6.1. Årsmelding AMU



AMU
Døvekirkenes Fellesråd
Døveprostiet / Oslo Bispedømmeråd

ÅRSMELDING 2018 FOR DØVEKIRKENES AMU

Konstituering. Arbeidsmiljøutvalget har i 2018 bestått av: Arbeidstakersiden ved: Verneombud Karl Fredrik Robertsen fra fellesrådslinjen og verneombud Arne Lundqvist fra bispedømmerådslinjen. Arbeidsgiversiden ved kirkeverge Camilla Høiberg og prost Roar Bredvei.

Leder av AMU har vært verneombud Karl Fredrik Robertsen fra fellesrådslinjen og sekretær har vært prost Roar Bredvei.

Døvekirkenes bedriftshelsetjeneste, Stamina Helse, har vært representert ved rådgiver Jane Løken. Stamina har vært innkalt til og deltatt på møtene.

Utvalget har hatt 2 møter og behandlet 16 saker.

Følgende saker/områder er drøftet og behandlet:

- Hovedsaken i 2018 har vært arbeidet med ENHETLIG LEDELSE i Døvekirken der også AMU har blitt informert og tatt med på råd gjennom prosessen. AMU har støttet prosessen, søknaden og Kirkerådets forslag til å endre Døvekirkenes forskrifter.
 - Revidert og oppgradert rutiner for oppfølging av vernerunderapporter 21.11.2018.
 - o Metodebeskrivelse for vernerunder i Døvekirken, sjekkliste med handlingsplan og oppfølging. Metodebeskrivelsen og sjekklisten er utarbeidet i nært samarbeid mellom Stamina Helse ved Jane Løken og godkjent i AMU for bruk på vernerundene i Døvekirken.
- Det er bestemt at det fra i år skal gjennomføres vernerunder hvert annet år og laget et fast årshjul på dette i møtet i AMU 21.11.2018.
- 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 og 2018
 - Det er gjennomført prostebesøk i alle menighetene der medarbeidersamtaler og tjenestesamtaler er gjennomført. På alle prostebesøkene tas Oslo bispedømme og Døvekirkenes verdier ÅKER opp men stab og menighetsråd. I 2018 har det vært fokus på å styrke KULTURTREKKENE i Døvekirken.
 - Sykefraværet er tatt opp i AMU-møtene og fulgt opp av arbeidsgiverne i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
 - Det ble 19. og 20. juni 2018 for andre gang arrangert lovpålagt kurs for verneombud og arbeidsgivere gjennom et kurs som AMU i Døvekirken arrangerte sammen med vår bedriftshelsetjeneste Stamina ved vår faste rådgiver Jane Løken. Det er nyttig at dette kurset gjennomføres på tegnspråk og at det særlig tas hensyn til vår kontekst.

Det er ikke registrert arbeidsulykker i Døvekirken i 2018.

Oslo 14.02.2019

Karl-Fr. Robertsen

Karl Fredrik Robertsen, verneombud og leder

Roar Bredvei

Roar Bredvei, prost og sekretær

Arne Lundqvist

Arne Lundqvist, verneombud

Camilla Høiberg

Camilla Høiberg, kirkeverge



6.2. Regnskap Døvekirkenes fellesråd (kommer i begynnelsen av mars 2019)

6.3. Verdier for medarbeidere i Døvekirken

ÅPENHET:

Vi vil ha åpen og tydelig kommunikasjon.

På vår arbeidsplass betyr det at vi

- verdsetter og fremmer mangfold, meningsutveksling og saklig uenighet
- deler relevant informasjon
- inntar en lyttende og dialogisk holdning til kollegaer og andre vi møter
- gir ros og ærlige og konstruktive tilbakemeldinger
- følger rutiner for varsling
- er tilgjengelige (konkretiseres lokalt)

KVALITET:

Vi vil være kompetente og oppdaterte medarbeidere innen hver våre fagfelt.

På vår arbeidsplass betyr det at vi

- løfter blikket og fokuserer på felles verdier, mål og strategier
- er profesjonelle, godt forberedt, ryddige og holder det vi lover
- stimulerer til faglig, personlig og åndelig utvikling
- har avklarte forventninger til hverandre og til utført arbeid
- viser vilje til endring og omstilling
- tar imot og inkluderer nyansatte på en god måte

ENGASJEMENT:

Vi vil stimulere hverandre til engasjement, refleksjon og utvikling i arbeidet.

På vår arbeidsplass betyr det at vi

- støtter, oppmuntrer, utfordrer og lærer av hverandre
- verdsetter kreativitet, initiativ og skaperglede
- gir rom for humor, glede og entusiasme i hverdagen

RESPEKT:

Vi vil anerkjenne alles likeverd gjennom å inkludere, bygge tillit og opptre troverdig.

På vår arbeidsplass betyr det at vi

- anerkjenner alles likeverd uavhengig av kjønn, legning, alder, funksjonsevne, etnisitet, bakgrunn, språk og kultur
- anerkjenner hverandres arbeidsfelt som en del av helheten
- respekterer beslutninger som er fattet
- har nulltoleranse for mobbing
- snakker til hverandre og ikke om hverandre
- bidrar til gode arbeidsforhold tilpasset den enkeltes livsfase og helse

